



**Universidade de Brasília
Faculdade de Direito
Curso de Graduação em Direito**

**A BUSCA DO TRABALHADOR DOMÉSTICO POR
IGUALDADES DE DIREITOS TRABALHISTAS NO ÂMBITO
JURÍDICO BRASILEIRO**

CAMILA MENDONÇA PACHECO

BRASÍLIA – DISTRITO FEDERAL

2013

**Universidade de Brasília
Faculdade de Direito
Curso de Graduação em Direito**

CAMILA MENDONÇA PACHECO

**A BUSCA DO TRABALHADOR DOMÉSTICO POR
IGUALDADES DE DIREITOS TRABALHISTAS NO ÂMBITO
JURÍDICO BRASILEIRO**

Monografia apresentado à Faculdade de
Direito da Universidade de Brasília como
requisito parcial para a obtenção do título
de Bacharel em Direito, sob a orientação
da Prof^a. Dr^a. Gabriela Neves Delgado

**BRASÍLIA
2013**

CAMILA MENDONÇA PACHECO

**A BUSCA DO TRABALHADOR DOMÉSTICO POR
IGUALDADES DE DIREITOS TRABALHISTAS NO ÂMBITO
JURÍDICO BRASILEIRO**

Monografia aprovada como requisito parcial para obtenção do título de bacharel em Direito pela Faculdade de Direito da Universidade de Brasília - UnB, pela banca examinadora composta por:

Profa. Dra. Gabriela Neves Delgado (Orientadora)
Universidade de Brasília

Brasília

2013

Dedico este trabalho a Deus,
pois toda glória deve ser dada
a Ele, à minha mãe e ao Beto,
por terem sido fundamentais
para que eu tenha me tornado
a pessoa que hoje sou, e ao
meu noivo, companheiro de
todas as horas.

AGRADECIMENTOS

*“Dediquem-se uns aos outros com amor fraternal. Prefiram dar honra aos outros mais do que a vocês.”
Romanos 12:210*

Agradeço, primeiramente, a Deus por me enxergar melhor do que eu sou. Obrigada por mostrar que tudo é possível para Ti, mesmo quando é impossível aos olhos humanos; por manifestar Teu poder para eu não desanimar; por me transformar em um novo ser; por sempre iluminar meu caminho e me dar forças para vencer.

À minha mãe, que, com muito carinho, não mediu esforços para que eu chegasse até aqui. Obrigada pelo investimento que fez em mim; pela confiança; pela oportunidade; pelo amor incondicional; pela paciência; por me ouvir; por me apoiar; por me esperar acordada no retorno da faculdade, muitas vezes apenas para dar boa noite; pelo exemplo de mulher forte, sem medo de vencer o desconhecido.

Ao Beto, que sempre acreditou no meu potencial, até mesmo quando eu não acreditava. Obrigada pelo incentivo, pelas conversas, pelos ensinamentos, por tentar demonstrar o quanto a pesquisa e o estudo podem ser prazerosos, por me dar força e coragem, por me apoiar, por sempre estar disposto a me ajudar.

Ao meu amor, noivo, futuro marido, Daniel Pontes, pelo companheirismo de todos os momentos. Obrigada pela paciência; pelo colo; por me ouvir, me aguentar e me acalmar nos momentos de estresse e desânimo durante a escrita desse trabalho; por me acompanhar nas idas à biblioteca; por compreender que durante a confecção desse trabalho era necessário abdicar de alguns momentos juntos; por me cobrar; por me incentivar; por acreditar em mim; pela preocupação; pelas orações.

À minha vó, Adjanira Mendonça, por sempre acreditar no valor do estudo e insistir na conclusão dos seus ideais, mesmo quando muitos a criticavam. A sua persistência mudou o destino da nossa família, uma vez que éramos fadados a permanecer “batendo juta” na Costa do Marrecão, interior do Amazonas, se não fosse por sua ousadia.

Aos meus tios Nilce, Nivaldo, Rai, Nélia, Nabor e Noberto, pelos textos indicados e as mensagens de apoio que foram fundamentais para esse trabalho ser iniciado.

Às amigas Isabella Camilo, Letícia Fonseca, Vânia Santos e Renata Costa, meu “bonde”querido, pela alegria de ter conhecido cada uma e compartilhado sorrisos, sonhos,

aprendizados, até mesmo angústias durante esses cinco anos e meio de faculdade. Sem dúvida, vocês são as melhores amigas que Deus poderia ter me dado em Brasília.

A todos meus “manos” da Bola de Neve Church que contribuíram com orações durante os momentos de desânimo na trajetória acadêmica.

Aos amigos Ana Carolina Tomé Pires, Adriana Mindêllo e Leonardo Vieira pelas risadas constantes durante inúmeras conversas, um tanto quanto impróprias para alguns, no decorrer desses anos acadêmicos.

Às amigas Lara Parreira, Marília Froment e ao cunhado Samuel Pontes que contribuíram ricamente na jornada final desse trabalho, seja dando materiais e inúmeros incentivos para a sua conclusão, seja lendo e fazendo apontamentos para a melhoria do mesmo, e pelo carinho de sempre.

À Tia Sônia, minha sogra querida, pela preocupação com os meus estudos e o carinho expressado muitas vezes através da melhor torta de maçã do mundo.

À professora e orientadora Dra. Gabriela Neves Delgado, pela paciência na orientação que tornou possível a conclusão desta monografia.

Ao meu pai, à Tia Cinthia, aos meus irmãos e todos que contribuíram, mesmo que indiretamente, na conclusão desse curso.

Jesus, porém, fitando neles o olhar, disse: Para os homens é impossível; contudo, não para Deus, porque para Deus tudo é possível.
Marcos 10:27

RESUMO

O presente trabalho busca demonstrar a existência da discriminação jurídica para com o trabalhador doméstico. Pretende, também, confirmar que esse foi o motivo pelo qual foram retirados desse trabalhador alguns direitos concedidos a outros empregados, e mostrar o que está sendo feito para sanar tal incoerência. A discriminação jurídica é fruto de um descaso social e cultural que persegue o trabalhador doméstico desde a época da escravidão. O trabalho doméstico é exercido com altos índices de informalidade e precarização de condições de trabalho. A pouca regulamentação jurídica marca o trabalho doméstico. Não são garantidos ao trabalhador doméstico os mesmos direitos concedidos aos demais empregados. A Constituição Federal restringe seus direitos, a CLT o exclui expressamente de seu âmbito protetivo. A OIT definiu a Convenção 189 a fim de criar normas trabalhistas protegendo o trabalho doméstico. Os políticos brasileiros, para que o Brasil se adequasse às orientações da OIT, apresentaram a PEC 478/2010, que está em trâmite no Congresso Nacional.

PALAVRAS-CHAVE: Trabalhador Doméstico. Legislações sobre Trabalho Doméstico. Convenção 189 da OIT. PEC 478/2010.

ABSTRACT

This essay seeks to show the existence of juridical discrimination toward the Domestic Worker. It also intends to confirm that this is the reason that motivated the removal from the worker of some legal normative granted to other employees, and show what is being done to remedy the inconsistency. The juridical discrimination stems from a social and cultural disinterest that follows the Domestic Worker since the times of slavery. Domestic Work has high rates of informal and precarious working conditions. Little juridical regulation is a common characteristic of this working sector. The Federal Constitution restricted its rights, and the CLT excludes them from its protective scope. The ILO defined Convention 189 in order to create standards that protect Domestic Workers. Brazilian politicians presented PEC 478/2010 in order to adjust to ILO guidelines. The PEC has been presented to congress and awaits its approval.

KEY-WORDS: Domestic Worker. Legislation on Domestic Work. Convention 189 of the ILO. PEC 478/2010.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	12
CAPÍTULO 1 – O TEMPO PASSA E A ESTATÍSTICA PERDURA	13
1.1 RETROSPECTIVAS HISTÓRICAS IMPORTANTES PARA O TEMA.....	13
1.2 A REALIDADE DOS TRABALHADOS DOMÉSTICOS NO BRASIL EM NÚMEROS	19
CAPÍTULO 2 – TRABALHADOR DOMÉSTICO NO ÂMBITO JURÍDICO BRASILEIRO	24
2.1 QUEM É O TRABALHADOR DOMÉSTICO PARA AS LEIS BRASILEIRAS?	24
2.1.1 Elementos Gerais.....	26
2.1.2 Elementos Especiais	27
2.2 DIREITOS TRABALHISTAS	31
2.2.1 Direitos previstos na Constituição Federal	31
2.2.2 Outros direitos	40
2.2.3 Direitos não assegurados	42
CAPÍTULO 3 – NORMATIVOS INTERNACIONAIS QUE ACRESCENTAM DIREITOS AO TRABALHADOR DOMÉSTICO NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO	43
3.1 DIREITO INTERNACIONAL DO TRABALHO.....	43
3.2 TRABALHO DOMÉSTICO PERANTE A OIT	46
3.3 IMPLEMENTAÇÃO DA CONVENÇÃO 189 NO BRASIL.....	50
CONCLUSÃO.....	54
REFERÊNCIAS.....	57
ANEXOS	63

INTRODUÇÃO

O trabalho doméstico é marcado pela invisibilidade, subvalorização e pouca regulamentação jurídica. Acredita-se que as causas dessas condições possuem raízes sociais e históricas.¹

Atualmente, o trabalho doméstico é exercido com altos índices de informalidade (o percentual de trabalhadores domésticos com carteira de trabalho assinada e acesso à Previdência Social é muito pequeno), precarização de condições de trabalho e outros males possíveis nas relações de trabalho.

Esses aspectos, por si só, já trazem a importância de pesquisas e análises sobre o tema em diversas áreas de estudo, de forma a possibilitar uma melhor compreensão da pessoa que exerce o trabalho.

Todavia, a preocupação com os trabalhadores domésticos não é objeto de estudo apenas do ponto de vista social e histórico. Esse assunto também ecoa em outros seguimentos, especialmente nos organismos internacionais que visam a assegurar ao trabalhador doméstico o direito a um trabalho digno, uma vez que os trabalhadores domésticos seguem sendo vítimas frequentes de violação dos direitos humanos e dos direitos fundamentais no trabalho.

O trabalho doméstico é um tema que apresenta grandes desafios do ponto de vista das políticas públicas e da organização dos atores sociais. Sua complexidade é dada em função de suas características diferenciadas de sua estrutura no sistema juslaboral.

O trabalhador doméstico é definido pelo ordenamento jurídico brasileiro como sendo a pessoa física que preste serviço de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa natural ou à família, em função do âmbito residencial, com pessoalidade, onerosidade e subordinação, de acordo com o artigo 1º da Lei 5.859/72..

No âmbito jurídico, a luta pela igualdade de direitos se faz presente desde os primórdios da regulamentação do sistema juslaboral brasileiro, bem como a desvalorização e a discriminação inerentes a esse trabalho.

A categoria foi excluída expressamente da proteção dada pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em seu art. 7º, “a”, e permaneceu sem garantias trabalhistas até 1972, quando entrou em vigor a Lei 5.859/72, dando a essa classe de trabalhadores um mínimo de cidadania jurídica.

¹ Todos os dados serão explicados no decorrer dessa monografia.

Essa norma conferiu à categoria os seguintes direitos: anotação da Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), férias anuais remuneradas de 20 dias úteis, após cada 12 meses de trabalho, e inscrição do empregado como segurado obrigatório na Previdência.

A Constituição Federal de 1988 (CF/88) garantiu outros direitos à categoria, tais como: salário mínimo, irredutibilidade de salário, 13º salário, repouso semanal, gozo de férias anuais remuneradas, licença à gestante, licença paternidade, aviso prévio proporcional ao tempo de serviço e aposentadoria.

A partir da Medida Provisória 1986, de 1999 (convertida na Lei 10.208 de 2001), ampliaram-se os direitos dos trabalhadores domésticos no que concerne ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), pois tal regulamentação permitiu ao empregador, por ato voluntário, estender o FGTS a seu empregado.

A inserção no sistema de FGTS também incluiu esse trabalhador no sistema do seguro desemprego, em situação de dispensa injusta. Contudo, mesmo tendo sido criada a lei, não há como assegurar mudanças efetivas na vida desses trabalhadores, que ficam a mercê do seu “patrão” para obter essas vantagens, uma vez que a inserção do empregado no FGTS é ato facultativo do empregador.

Em julho de 2006, mais direitos foram estendidos aos trabalhadores domésticos. A Lei 11.324/2006 ampliou e modificou em parte a redação da Lei 5859/72, para assegurar: estabilidade provisória à empregada doméstica gestante desde a sua confirmação até cinco meses após o parto, descanso remunerado em feriados, 30 dias corridos de férias com, pelo menos, 1/3 a mais que o salário normal e vedação da possibilidade de o empregador efetuar descontos na remuneração do trabalhador por fornecimento de alimentação, higiene, vestuário ou moradia.

O tema discutido também é objeto de preocupação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que a fim de promover uma proteção mais efetiva a essa categoria, realizou um processo de dupla discussão sobre trabalho decente para trabalhadores domésticos nas 99ª (2010) e 100ª (2011) Conferências Internacionais do Trabalho (CIT), resultando na adoção da Convenção sobre o Trabalho Decente para os Trabalhadores Domésticos, 2011 (nº 189), acompanhada de uma Recomendação (nº 201). Entretanto, para essa recomendação passar a vigorar no sistema jurídico brasileiro, é necessário ratificar tal convenção, o que ainda não foi feito.

Está tramitando no Congresso Nacional a Proposta de Emenda à Constituição (PEC) nº 478 de 2010 com intuito de revogar o parágrafo único do artigo 7º da CF/88 para

estabelecer igualdade de direitos trabalhistas entre os trabalhadores domésticos e o demais empregados urbanos e rurais.

A PEC 478/2010 , ou PEC das Domésticas, como ficou conhecida popularmente, foi aprovada pelo Plenário da Câmara, mas ainda precisa ser aprovada sem alterações pelo Senado Federal para que seja imediatamente promulgada.

Tendo em vista a amplitude do tema, desproteção jurídica para com os trabalhadores domésticos, e sua relevância para a defesa dos direitos trabalhistas dos trabalhadores domésticos, a presente monografia busca demonstrar a existência da discriminação jurídica para com o trabalhador doméstico. Pretende, também, confirmar que esse foi o motivo pelo qual foram retirados desse trabalhador alguns direitos concedidos a outros empregados, e mostrar o que está sendo feito para sanar tal incoerência.

Nesse enfoque, no primeiro capítulo, objetiva-se proceder à retrospectiva histórica do trabalho doméstico, evidenciando o descaso social que refletiu na discriminação jurídica com esse trabalhador, bem como observar a realidade brasileira dessa categoria, mensurando variáveis, tais como: sexo, escolaridade, faixa etária e informalidade.

No segundo capítulo, o foco é estudar o trabalhador doméstico no âmbito jurídico brasileiro. Para isso, serão analisadas as legislações que abordam o tema e a Constituição Federal, a fim de identificar quem é esse trabalhador para o direito, bem como demonstrar quais são seus direitos.

Por fim, no terceiro capítulo, pretende-se examinar como os instrumentos normativos internacionais podem acrescentar direitos aos trabalhadores domésticos no âmbito jurídico brasileiro e analisar a Convenção 189 da OIT e sua implementação no ordenamento jurídico brasileiro.

CAPÍTULO 1 – O TEMPO PASSA E A ESTATÍSTICA PERDURA

1.1 RETROSPECTIVAS HISTÓRICAS IMPORTANTES PARA O TEMA

A atual discriminação em relação aos trabalhadores domésticos é fruto de uma construção social, histórica e cultural que diminuiu esse trabalho a uma importância subalterna. A relação de poder evidentemente desigual é algo que caracteriza o relacionamento entre empregador e trabalhador.²

Nesse sentido, cabe colacionar trecho do estudo de Fernando Basto Rangel e Márcio Vieira Rangel :

A construção sociojurídica da sociedade brasileira, ainda hoje, no século XXI, ressuma segregação e menoscabo ao emprego doméstico. Vítimas de um milenar padrão cultural, os domésticos simplesmente se envergonham de sua condição e buscam qualquer outro emprego mais “digno”.³

Logo, a discriminação jurídica é apenas um reflexo da segregação sociocultural que persegue o trabalhador doméstico desde a época da escravidão, fato social enraizado na sociedade brasileira contemporânea.⁴

Diante disso, faz-se necessário perfazer uma retrospectiva histórica para identificar e compreender as origens e os motivos da desvalorização do trabalho doméstico, bem como analisar as razões culturais projetadas no âmbito legislativo que impulsionaram o trabalhador doméstico a ser banido da CLT e receber tratamento diferenciado da categoria de empregados urbanos e rurais na CF/88.

A origem do trabalho doméstico está ligada à escravidão. Na sociedade romana, os escravos, originados principalmente de prisões de guerras, eram fadados à prática do trabalho manual, incluindo-se o próprio trabalho doméstico.⁵

Na Idade Média, o sistema escravocrata foi substituído pela exploração servil na produção do sistema feudal. Esse sistema de exploração servil originou duas diferentes categorias: o *servus rusticus* e o *servus famuli*. O primeiro se encarregava de trabalhos na

2 GOLDSTEIN, Donna. *The Aesthetics of Domination: Class, Culture, and the Lives of Domestic Workers*. In: *Laughter ou of place: Race, Class and Sexuality in a Rio Shantytown*. Berkeley, University of California Press, 2003.

3 FERRAZ, Fernando Basto e VIEIRA RANGEL, Márcio Vieira. *A discriminação sociojurídica ao emprego doméstico na sociedade brasileira contemporânea: uma projeção do passado colonial*. Anais do XIX ENCONTRO NACIONAL DO CONPEDI, 2010. p.8636.

4 *Idem*. p.8635.

5 *Idem*. p.8636.

lavoura e pecuária, enquanto o segundo se encarregava de tarefas domésticas junto aos senhores feudais.⁶

Como assevera Francisco Cavalcanti Pontes de Miranda, “na Antiguidade e na Idade Média não havia o contrato de trabalho doméstico. Havia o escravo ou o servo. O patrão só tinha de mantê-lo para que não morresse. Aos servos domésticos atribuía-se grau superior ao servo rústico.”⁷

A passagem para o sistema mercantilista, durante a Idade Moderna, trouxe uma melhoria na condição do trabalhador doméstico. Cabe colacionar trecho de Sérgio Pinto Martins versando sobre a transformação no tratamento dado aos servos domésticos durante o século XVII:

No século XVII, havia várias pessoas que faziam serviços domésticos, como aias, despenseiros, amas, amas-de-leite, amas-secas, cozinheiros, secretários, criados, damas de companhia. Aos poucos, houve um nivelamento entre os homens livres e os servos, surgindo o *famulatus*. A Igreja começou a se preocupar com a situação do *famulatus*, de modo que houve uma melhoria em sua condição, passando a ser considerado um prestador de trabalho, de maneira autônoma.⁸

O Código Civil português de 1867 foi a primeira legislação que normatizou o contrato de trabalho doméstico. Posteriormente, o Código Civil germânico também regulou o trabalho doméstico, o fazendo na seção da locação de serviços e impôs obrigações ao empregador em caso de doença do empregado.⁹

Nas relações e práticas sociais, o trabalho doméstico é um trabalho menosprezado na maioria das sociedades modernas. Miriam Raja Preuss o define como sendo um trabalho:

1) subestimado – uma série de atividades indispensáveis para a manutenção da formação social e efetivamente realizada pelas mulheres não aparecem como ‘trabalho’; 2) desvalorizado – às tarefas domésticas, mesmo reconhecidas, é atribuída pouca importância; 3) isolado – é realizado, na maior parte do tempo, nas unidades domésticas; 4) invisível, dos pontos de vista psicológico, econômico e ideológico, além de ser ‘consumido’ na mesma proporção e velocidade com que é realizado¹⁰

6 MARTINS, Sérgio Pinto. *Manual do Trabalho Doméstico*. 11.ed. São Paulo: Atlas, 2012, p.1.

7 MIRANDA, 1965 apud FERRAZ, Fernando Basto. *Empregados Domésticos*. São Paulo: LTr, 2003, p.30-31.

8 MARTINS, Sérgio Pinto. *Manual do Trabalho Doméstico*. 11.ed. São Paulo: Atlas, 2012, pag.1.

9 *Idem, ibidem*.

10 PREUSS, Miriam Raja Gabaglia. *Patroas e Empregadas: Relações de Proximidade e Oposição*, in: D’Ávila Neto, Maria Inácia; García, Cláudia Amorim (org): *Mulher: cultura e subjetividade* (Coletâneas da Anpepp no. 7, pag. 53-65). Rio de Janeiro: Associação Nacional de Pesquisa e Pós-graduação em Psicologia, 2007.

No Brasil, a história não foi diferente da verificada em outras partes do mundo. O trabalho doméstico surgiu no país com o escravismo do Brasil Colônia. As escravas negras, trazidas do continente africano, eram encarregadas de expressiva parcela das tarefas do lar, trabalhando como cozinheiras, arrumadeiras, criadas, mucamas, amas de leite, cuidando, dessa forma, dos filhos dos senhores e de todas outras espécies de serviços na casa, conforme aduz Clarice Gabriel Machado ¹¹:

[...] Havia o ‘negro do campo’, que trabalhava na agricultura; o ‘negro de ofício’, que já tinha alguma especialização, como o trabalho na moenda ou nas minas. [...] Havia também o ‘negro doméstico’, que fazia toda a espécie de serviço.¹²

Como no resto do mundo, o sistema escravocrata continuava a reduzir cruelmente o ser humano a uma mera propriedade particular. Sônia Pacheco elucida que os negros sobreviventes da condição desumana aos quais eram submetidos nos navios negreiros eram vendidos no Brasil como uma mercadoria qualquer¹³ e utilizados nas lavouras de produção de açúcar, onde trabalhavam sem nenhuma condição digna de trabalho sob vigilância de um feitor e constantes castigos físicos¹⁴.

No final do século XIX, quando o trabalho escravo e assalariado se mesclavam, a escritora alemã Ina Von Binzer, que viveu como governanta de algumas famílias brasileiras¹⁵, retratou quão escravizada era a atividade doméstica no Brasil. “Todo o serviço doméstico é feito por pretos: é um cocheiro preto que nos conduz, uma preta que nos serve, junto ao fogão, o cozinheiro é preto”.¹⁶

A abolição da escravidão no Brasil foi concedida pela Lei Áurea em 1888, contudo os escravos conseguiram apenas sua liberdade física, pois permaneciam aprisionados a um sistema social que os deixava à margem de qualquer proteção legal e social.

Aos ex-escravos, trabalhadores desprestigiados pela sociedade, restavam apenas as funções residuais, menos remuneradas que exigiam menor qualificação. Essas funções residuais são até hoje discriminadas como é o caso do atual trabalhador doméstico.

11 PACHECO, Sônia. *Esta é a nossa história*. Ed. Edros Rosa e Silva Ltda, ed. v. 1, Contato (Brasil Colônia) 1986, p. 95-105.

12 MACHADO, Clarice Gabriel. *História do Brasil*. Ed. Lisa - Biblioteca Integrada. Organização e Coordenação Dervile Ariza, Heródoto Barbeiro, Campinas: 1984, v. 4. p.8.

13 PACHECO, Sônia. *Esta é a nossa história*. Ed. Edros Rosa e Silva Ltda, ed. v. 1, Contato (Brasil Colônia) 1986, p. 100 – 105.

14 VICENTINO, Cláudio; DORIGO Gianpaolo. *História pra o ensino médio: história geral e do Brasil: volume único*. São Paulo: Spicione, 2001. p.184

15 FERRAZ, Fernando Basto e VIEIRA RANGEL, Márcio Vieira. *A discriminação sociojurídica ao emprego doméstico na sociedade brasileira contemporânea: uma projeção do passado colonial*. Anais do XIX ENCONTRO NACIONAL DO CONPEDI, 2010. P.8640

16 BINZER, Ina Von apud KOFES, Suely. *Mulher, Mulheres: Identidade, diferença e desigualdade na relação entre patroas e empregadas*. São Paulo, Editora da Unicamp, 2001. p.134. BINZER, 1881 a.

O desprestígio e o preconceito com esse trabalhador são claramente visíveis no trecho do jornal da época abaixo:

“Precisa-se de uma criada de cor preta: Rua Visconde de Sapucahy n. 169^a”; “Precisa-se de uma criada de cor preta, que cozinhe e lave; na rua Guarda velho n. 30.”; “precisa-se de uma negrinha para arranjos de casa e lidar com crianças, paga-se 15\$; no Centro Ouvidor n. 20, 1^a andar.”. “precisa-se de uma preta de meia idade que saiba cozinhar, na rua da Ajuda n. 27, 1^o andar”; “Precisa-se de uma preta velha para cozinhar e lavar, que durma na casa; na rua general Polydoro n. 24.”; precisa-se de uma rapariga preta para ama seca; na rua Senador Eusébio n. 9, sobrado.”; “Precisa-se de uma preto quitandeiro, que seja fiel e sem vícios, na rua Haddock Lobo n. 18F.”; “Precisa-se de uma crioulinha de 12 a 13 anos para andar com crianças de anno e meio; rua da Passagem n. 67, Botafogo.” “Precisa-se de uma senhora de idade ou de uma preta velha para serviços leves; na rua da Ajuda nº 187, 2^o andar.”¹⁷

A falta de qualificação dos ex-escravos levou esses trabalhadores a uma condição de miséria por falta de emprego, ao ponto de preferirem voltar a trabalhar com os antigos senhores em troca de uma condição mínima de subsistência. Conforme ensina Sergio Pinto Martins, “com a abolição da escravatura, muitas pessoas que eram escravas continuaram nas fazendas, em troca de local para dormir e comida, porém na condição de empregados domésticos.”¹⁸

A escravidão deixou uma marca indelével no mercado de trabalho, principalmente no trabalho doméstico, pois até hoje carrega um estigma ultrajante. A segregação do escravismo não é um triste fato enterrado no passado, o descaso com o trabalhador doméstico se projeta também na atualidade, conforme pode ser observado das ponderações de José Alberto Couto Maciel:

O que fazia o escravo? Trabalhava para o seu senhor, mesmo que seu trabalho não resultasse em qualquer finalidade lucrativa, e recebia, em razão do trabalho, a alimentação e demais vantagens que lhe eram concedidas em razão dos sentimentos de seu proprietário. Como trabalha o empregado doméstico atual? Trabalha para o seu patrão, segundo a lei, em serviço cuja finalidade não é lucrativa, recebendo o salário por ele combinado, a alimentação e demais vantagens concedidas, dependendo da bondade de quem o emprega.¹⁹

A prestação de serviço no Brasil era inicialmente disciplinada pelas Ordenações do Reino, normas muito genéricas que compreendiam também os trabalhadores domésticos.

17 BIBLIOTECA NACIONAL. Setor de Microfilmes. *Jornal do Commercio*, 01 de janeiro de 1888; 08 de janeiro de 1890; e 14 abril de 1901.

18 MARTINS, Sérgio Pinto. *Manual do Trabalho Doméstico*. 11.ed. São Paulo: Atlas, 2012. p.2.

19 MACIEL, José Alberto Couto 1978 apud FERRAZ, Fernando Basto. *Empregados Domésticos*. São Paulo: LTr, 2003, p.32.

Posteriormente, o Código de 1916, no capítulo referente à locação de serviços (art.1216 e seguintes), tratou das relações de trabalho de uma forma generalizada, abrangendo o trabalho doméstico.²⁰

Em 1941, foi editado o Decreto-Lei nº 3.078 que disciplinada a locação dos empregados em serviços domésticos²¹. Todavia, tal decreto não foi aceito por todos. Controvérsias foram geradas em torno da autoaplicabilidade e da vigência desse decreto, conforme pode ser observado das palavras de Alice Monteiro de Barros:

Intensa polêmica foi travada em torno de sua vigência. Havia quem entendesse que o referido diploma legal não entrara em vigor, à falta de regulamentação (J. Antero de Carvalho. *Direito e jurisprudência do trabalho*, p.92); outros (Mozart Victor Russomano) sustentavam a sua autoexecutoriedade no que fosse possível, e, finalmente, havia os que o consideravam revogados pela CLT e legislação complementar (Arnaldo Süssekind e Evaristo de Moraes Filho. *Temas atuais de Trabalho e Previdência*. São Paulo: Ltr Editora, 1976, p.140)²².

A CLT de 1943, ao disciplinar as relações individuais e coletivas de trabalho excluiu expressamente, em seu artigo 7º, alínea “a”, o doméstico de sua esfera normativa. Texto que continua em vigor:

Artigo 7º Os preceitos constantes da presente Consolidação, salvo quando for, em cada caso, expressamente determinado em contrário, não se aplicam:
a) Aos empregados domésticos, assim considerados, de um modo geral, os que prestam serviços de natureza não econômica à pessoas ou à família, no âmbito residencial destas;²³

Após a publicação do aludido preceito legal, o trabalhador viveu em um limbo jurídico, completamente vulnerável e sem qualquer regulamentação específica, uma vez que a CLT teria revogado o Decreto-Lei nº 3.078, conforme o entendimento jurisprudencial dominante²⁴.

A situação do trabalhador doméstico só melhorou com o advento da Lei nº 5.859 de 1972 que disciplinou o trabalho doméstico, especificou os direitos trabalhistas e incluiu o trabalhador na condição de segurado obrigatório da Previdência Social. Nesse sentido, explana Mauricio Godinho Delgado:

Nesse quadro, apenas no início da década de 1970, com a Lei n. 5859, de 11.12.1972, é que a categoria adquiriu um mínimo de cidadania jurídica. Cidadania mínima, entretanto. Ano após, com o surgimento da Constituição

20 BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito Do Trabalho*. 8ª ed, São Paulo: LTr, 2012. p.267

21 *Idem* p.268.

22 *Idem, ibidem*.

23 Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/delei5452.htm >. Acesso em:10/02/2013.

24 *Idem, ibidem*.

de 1988, é que foram ampliados substantivamente os direitos estendidos aos trabalhadores domésticos no país.

A Lei n.5859/72 concedeu à categoria três únicos direitos: férias anuais remuneradas de 20 dias úteis, após cada 12 meses de trabalho (desde a Lei n. 11.324, arts 4º e 5º - Diário Oficial de 20.7.2006 -, o prazo destas férias passou para 30 dias corridos); anotação de CTPS; inscrição do empregado como segurado obrigatório na Previdência Oficial. O decreto regulamentador da referida lei determinou ainda que se aplicasse ao empregado doméstico o capítulo celetista referente a férias (art. 2º, caput, Decreto n. 71.885/73)²⁵.

Posteriormente, a Constituição Federal de 1988 sonegou ao trabalhador doméstico, em seu parágrafo único do artigo 7º, a maior parte dos direitos fundamentais deferidos aos empregados urbanos e rurais, tais como: horas extras, adicional noturno, limitação da jornada de trabalho e estabilidade gestante, ratificando, dessa forma, a segregação ao trabalhador doméstico no âmbito jurídico e legislativo.²⁶

A partir da MP nº 1986/99 (convertida na Lei nº 10.208 de 2001) ampliaram-se os direitos dos trabalhadores domésticos no que concerne ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, pois tal ato normativo permitiu ao empregador, por ato voluntário, estender o FGTS a seu empregado.²⁷

A inserção no sistema do Fundo de Garantia também incluiu esse trabalhador no sistema do seguro desemprego, em situação de dispensa injusta. Contudo, mesmo tendo sido criada a lei, não há como assegurar mudanças efetivas na vida desses trabalhadores, que ficam a mercê do seu “patrão” para obter essas vantagens, uma vez que a inserção do empregado no FGTS é ato facultativo de seu empregador.

Em julho de 2006, mais direitos foram estendidos aos trabalhadores domésticos. A Lei nº 11.324/2006 ampliou e modificou em parte a redação da Lei nº 5.859/72 para assegurar: estabilidade provisória à empregada doméstica gestante desde a sua confirmação até cinco meses após o parto, descanso remunerado em feriados, e 30 dias corridos de férias com, pelo menos, 1/3 a mais que o salário normal.

Mauricio Godinho Delgado retrata, ainda, as outras mudanças trazidas pela Lei 11.324/2006:

O novo diploma também ratificou antiga interpretação jurídica no sentido de ser vedado “... ao empregador doméstico efetuar descontos no salário do

25 DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 10º ed. São Paulo: Ltr, 2011. p.374.

26 FERRAZ, Fernando Basto e VIEIRA RANGEL, Márcio Vieira. *A discriminação sociojurídica ao emprego doméstico na sociedade brasileira contemporânea: uma projeção do passado colonial*. Anais do XIX ENCONTRO NACIONAL DO CONPEDI, 2010.

27 BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito Do Trabalho*. 8ª ed, São Paulo: LTr, 2012. p.288.

empregado por fornecimento de alimentação, vestuário, higiene ou moradia”(art. 2º-A, Lei n.5859/72, conforme Lei n.11.324/06). (...) ressalva, contudo, a nova lei que poderão ser descontados as despesas com moradia quando esta referir-se a local diverso da residência em que ocorra a prestação de serviço, e desde que tal possibilidade tenha sido expressamente acordada entre as partes (art.2º-A, §1º, Lei n. 5.859/72, conforme Lei n.11.324/06)

O mesmo diploma também criou incentivo fiscal para o empregador doméstico, permitindo-lhe deduzir do imposto de renda, desde o ano fiscal de 2006 (exercício 2007) e até o ano fiscal de 2011 (exercício 2012), as contribuições previdenciárias patronais mensais (inclusive sobre 13º e terço de férias), respeitados o teto de um salário mínimo como salário de contribuição e o lançamento de um único empregado (arts. 1º e 8º da Lei n. 11324/06). Finalmente promoveu certa desburocratização, autorizando o recolhimento em guia única, até 20 de dezembro, das contribuições previdenciárias relativas ao mês de novembro e ao 13º salário (art. 2º, Lei n. 11.324/06).²⁸

Na busca do trabalhador doméstico por igualdades de direitos trabalhistas, importa destacar o recente feito da Organização Internacional do Trabalho (OIT) que aprovou em 16 de junho de 2011 a 189ª Convenção e a sua 201ª Recomendação, que determinam a inserção dos trabalhadores domésticos no âmbito de proteção social garantida aos demais trabalhadores. O Brasil estava representado nessa convenção e logo irá ratificá-la.

Encontra-se, no Congresso Nacional, a Proposta de Emenda à Constituição (PEC) nº 478 de 2010 com intuito de revogar o parágrafo único do artigo 7º da CF/88 para estabelecer igualdade de direitos trabalhistas entre os trabalhadores doméstico e o demais empregados urbanos e rurais. Essa PEC foi aprovada pelo Plenário da Câmara, mas ainda precisa ser aprovada sem alterações pelo Senado Federal para que seja imediatamente promulgada²⁹.

Como demonstrado, vários direitos já foram garantidos a essa categoria, todavia, muito ainda há de ser conquistado para alcançarem a tão sonhada equiparação aos direitos trabalhistas garantidos aos outros trabalhadores.

1.2 A REALIDADE DOS TRABALHADOS DOMÉSTICOS NO BRASIL EM NÚMEROS.

Para clarificar a situação dessa categoria na realidade brasileira faz-se necessário quantificar alguns dados, usando como variáveis o gênero, a raça, a idade, a escolaridade, e a formalização do serviço doméstico remunerado.

28 DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 10º ed. São Paulo: Ltr, 2011. p.375.

29 Essa informação foi retirado do site do Câmara Federal e do Senado Federal em janeiro de 2013.

Nesse trabalho serão utilizados dados da PNAD, realizada pelo IBGE, e dados da Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED), realizada em 2010 nas regiões metropolitanas de Belo Horizonte, Porto Alegre, Fortaleza, Recife, Salvador, São Paulo e no Distrito Federal, coletados pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE) em parceria com a Fundação Seade (SEADE), Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e parceiros regionais.

Segundo o IBGE, o contingente de trabalhadores domésticos remunerados em 2010 no Brasil somava 7.223 mil pessoas, das quais 93% eram mulheres. Essa situação não foi alterada há mais de duas décadas, “em 1985 havia cerca de 3,5 milhões (93,57%) de mulheres para apenas cerca de 250 mil (6,43%) homens e em 1995 eram 4,8 milhões (93,16%) mulheres para 350 mil (6,84%) homens”³⁰.

Ainda hoje, como visto, há uma alta representatividade feminina na categoria dos trabalhadores domésticos. Essa categoria é o segmento que garante a ocupação profissional de aproximadamente 17% do contingente feminino no nosso país.³¹

A profissão de trabalhador doméstico ainda traz traços do período escravocrata do Brasil Colônia, o percentual de trabalhadores negros e pardos trabalhando no serviço doméstico remunerado é predominante em praticamente todas as regiões do país.

De acordo com os dados do PED, a capital baiana, onde mais de 85% da população é negra, o percentual de negros no trabalho doméstico equivale a 96,7%, enquanto que no Distrito Federal e em Belo Horizonte o percentual varia na casa dos 70%, em Porto Alegre, onde a maioria da população é de não negros, o percentual de negros no trabalho doméstico diminui bastante, apenas 26,5%³².

A faixa etária dos trabalhadores domésticos tem sido modificada ao longo dos anos. Atualmente, o percentual de trabalhadores situados em idades mais elevadas, entre 25 a 49 anos, é maior que 62% em todas as regiões analisada, os jovens entre 18 e 24 anos possuem apenas uma pequena parcela do contingente desses trabalhadores. Apenas Fortaleza teve percentual diferente das demais cidades analisadas, 13,3% dos trabalhadores tinham entre 18

30 MELO, Hildete. *O serviço doméstico remunerado no Brasil: de criadas a trabalhadoras*. Rio de Janeiro: IPEA, 1998. Disponível em: < http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/TDs/td_0565.pdf > p.7.

31 SISTEMA DE PESQUISA DE EMPREGO E DESEMPREGO (PED). *As características do trabalho doméstico remunerado nos mercados de trabalho metropolitanos*. 2011. Disponível em: http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C816A2E7311D1012FE44B208D575F/DIEESE_Trabalho%20Doméstico%202011.pdf. p.1

32 SISTEMA DE PESQUISA DE EMPREGO E DESEMPREGO (PED). *As características do trabalho doméstico remunerado nos mercados de trabalho metropolitanos*. 2011. Disponível em: http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C816A2E7311D1012FE44B208D575F/DIEESE_Trabalho%20Doméstico%202011.pdf. p.6.

a 24 anos, enquanto as outras cidades esse percentual é inferior a 12%³³.

Segundo o PNAD de 2009, no Brasil apenas 3,49% são menores de 15 a 17 anos. O trabalho infantil de 5 a 14 anos, infelizmente, ainda existe (1,54%).³⁴

A redução dos jovens pode ser explicada por alguns fatores, entre eles: o aumento do nível de escolaridade da população que, com ajuda de alguns programas do governo, consegue ficar mais tempo estudando, se qualificando para buscar novas alternativas de ocupação com maiores chances de progresso. Outro fator

É o crescimento econômico que gera novas vagas vem colocando para estas jovens outras oportunidades de trabalho mais reconhecidas, valorizadas pela sociedade, menos precárias e com acesso a direitos como registro em carteira, jornada pré-definida e salário maior, entre outros.³⁵

Mesmo com o nível da escolaridade da população brasileira aumentando ao longo dos anos, a escolaridade dos trabalhadores domésticos ainda é baixa. A expressiva maioria da categoria não concluiu o ensino fundamental, e em algumas cidades, como Recife, o índice de escolaridade ensino fundamental incompleto chega a 64,4% em trabalhadores negros e 58,5% nos não negros³⁶.

Diante de tal dado é possível aferir que o serviço doméstico remunerado é a principal fonte de emprego de mulheres e homens que têm opções limitadas de inserção no mercado de trabalho dado o seu baixo nível de qualificação. Não seria, então, uma opção e sim a única alternativa em virtude da necessidade econômica e da desqualificação para outros tipos de trabalho.

O trabalho doméstico, por ser exercido dentro da residência e não gerar lucro para o empregador, é marcado, na sua maioria, pela invisibilidade, pela subvalorização, pela informalidade e por relações precárias de trabalho.

A invisibilidade pública, o desaparecimento de um homem no meio de outros homens, é resultado de um processo histórico, e configura dois eventos psicossociais que assumem caráter crônico nas sociedades capitalistas: humilhação social e reificação.³⁷

A invisibilidade pública é resultado de um processo histórico de longa duração. Rebaixa a percepção de outrem, especialmente a percepção de

33 *Idem, ibidem.*

34 AVELINO, Mario. *O Futuro do Emprego Doméstico no Brasil*. 1º ed. Rio de Janeiro: Instituto Doméstica Legal, 2011. p.15.

35 SISTEMA DE PESQUISA DE EMPREGO E DESEMPREGO (PED). *As características do trabalho doméstico remunerado nos mercados de trabalho metropolitanos*. 2011. Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C816A2E7311D1012FE44B208D575F/DIEESE_Trabalho%20Doméstico%202011.pdf> . p. 7.

36 *Idem*, p. 8.

37 COSTA, Fernando Braga Moisés e Nilce: *retratos biográficos de dois garís*. □ *Um estudo de psicologia social a partir de observação participante e entrevistas*. São Paulo, IPUSP, 2002. p. 15.

alguém vinculado à forma baixa do trabalho assalariado, o trabalho desqualificado, alienado e alienante. Como assinala Gonçalves Filho:

Invisibilidade Pública é expressão que resume diversas manifestações de um sofrimento político: a humilhação social, um sofrimento longamente aturado e ruminado por gente das classes pobres. Um sofrimento que, no caso brasileiro e várias gerações atrás, começou por golpes de espoliação e servidão que caíram pesados sobre nativos e africanos, depois sobre imigrantes baixo-salariados: a violação da terra, a perda de bens, a ofensa contra crenças, ritos e festas, o trabalho forçado, a dominação nos engenhos ou depois nas fazendas e nas fábricas.

Trata-se, portanto, de uma forma de violência simbólica e material que vem oprimir cidadãos das classes pobres, na cidade ou no campo.³⁸

A invisibilidade afeta a consciência da sociedade brasileira e dos trabalhadores que a vivenciam, a ponto de ser tratada por ambos como um fato natural, tornando-se corriqueiro tal comportamento social.³⁹

O estudo de Fernando Braga Costa afirma ainda, que:

Na gênese social do fenômeno da invisibilidade pública está a reificação. Somente humanos já reduzidos e tidos como objetos podem parecer impotentes na capacidade de se fazerem interpelar como humanos e de interpelarem outros humanos como iguais.⁴⁰

Como visto no tópico anterior, a invisibilidade no trabalho doméstico é fruto de uma construção social e histórica que diminuiu esse trabalho a uma importância subalterna. A discriminação jurídica persegue o trabalhador doméstico desde a escravidão, quando o ser humano escravo era reduzido a objeto.

Diante dos fatos, acredita-se que a invisibilidade social levou o trabalho doméstico a ser também invisível no âmbito jurídico.

O vínculo de trabalho mediante carteira assinada é garantido juridicamente a esse trabalhador, todavia, esse direito básico não é totalmente respeitado. Em algumas regiões, o índice de trabalhadores sem carteira assinada é superior aos com carteira. Conforme os dados do PED, na região nordeste o índice de informalidade laboral é maior que nas outras regiões abordadas; em Fortaleza o percentual de trabalhadores sem carteira assinada é de 60,5%.

Nas outras regiões a informalidade também existe, entretanto um pouco menor que na região nordeste. O percentual de trabalhadores domésticos sem carteira assinada é apenas de 48,9% em Belo Horizonte, 45,2% em Porto Alegre, 42% no Distrito Federal e 37,6% em

38 COSTA, Fernando Braga *Moisés e Nilce: retratos biográficos de dois garís*. □ *Um estudo de psicologia social a partir de observação participante e entrevistas*. São Paulo, IPUSP, 2002. p. 16.

39 *Idem*. p.114.

40 *Idem*. p.18.

São Paulo.⁴¹

A informalidade nesse setor vem crescendo de maneira inversamente proporcional ao resto dos setores no Brasil. Dados do PNAD afirmam que o índice de trabalhadores domésticos com carteira assinada reduziu, ao contrário dos outros empregados no Brasil:

Empregos com carteira assinada aumentaram 11,8% de 2009 para 2011

Entre os ocupados, aumentou a participação dos empregados (59,0% para 61,3%) e de dos trabalhadores por conta própria (20,7% para 21,2%). Por outro lado, houve redução de 7,8% para 7,1% nos trabalhadores domésticos e de 4,4% para 3,4% nos empregadores.

O contingente de empregados (exclusive trabalhadores domésticos) era cerca de 56,7 milhões, dos quais 80,2% no setor privado e 19,8% no público. No setor privado, 33,9 milhões de empregados (74,6%) tinham carteira de trabalho assinada, um acréscimo de 11,8%, ou 3,6 milhões de empregos com carteira, em relação a 2009.⁴²

A carteira assinada estabelece um patamar mínimo de remuneração, além de garantir a comprovação de tempo para a aposentadoria e os benefícios previdenciários. Uma das precariedades do trabalho doméstico é a pequena quantidade de trabalhadores contribuindo para a Previdência Social. “Nas regiões do Nordeste, em São Paulo e no Distrito Federal menos da metade das trabalhadoras contribuíram para Previdência, em 2010, com destaque para Fortaleza, onde apenas 16,5% das trabalhadoras fizeram esta contribuição”⁴³.

Outro dado interesse demonstrado pelo PNAD de 2009 é o índice baixíssimo de trabalhadores domésticos com inscrição no FGTS e com Seguro Desemprego assegurado. Apenas 1,30% dos trabalhadores domésticos estão inscritos no instituto.⁴⁴

Como visto, o trabalho doméstico é uma atividade de baixo potencial econômico, cuja mão-de-obra é pouco qualificada, marcada pela invisibilidade e pelo desprestígio social, situação que também é refletida no âmbito jurídico e legislativo.

Os dados apresentados facilitam uma melhor compreensão da situação vivida pelos trabalhadores domésticos, bem como corroboram para demonstrar o quão desvalorizado e informal é esse trabalho no Brasil

41 SISTEMA DE PESQUISA DE EMPREGO E DESEMPREGO (PED). *As características do trabalho doméstico remunerado nos mercados de trabalho metropolitanos*. 2011. Disponível em: < http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C816A2E7311D1012FE44B208D575F/DIEESE_Trabalho%20Doméstico%202011.pdf >, p.10.

42 INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. *PNAD 2011: crescimento da renda foi maior nas classes de rendimento mais baixas*. 2012, disponível em: http://www.ibge.gov.br/home/presidencia/noticias/noticia_visualiza.php?id_noticia=2222&id_pagina=1.

43 SISTEMA DE PESQUISA DE EMPREGO E DESEMPREGO (PED). *As características do trabalho doméstico remunerado nos mercados de trabalho metropolitanos*. 2011. Disponível em: < http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C816A2E7311D1012FE44B208D575F/DIEESE_Trabalho%20Doméstico%202011.pdf > p.13.

44 AVELINO, Mario. *O Futuro do Emprego Doméstico no Brasil*. 1º ed. Rio de Janeiro: Instituto Doméstica Legal, 2011. p.15.

CAPÍTULO 2 – TRABALHADOR DOMÉSTICO NO ÂMBITO JURÍDICO BRASILEIRO

2.1 – QUEM É O TRABALHADOR DOMÉSTICO PARA AS LEIS BRASILEIRAS ?

Trabalhador doméstico é uma modalidade especial da figura jurídica de empregado. Estão presentes em seu tipo legal os cinco elementos fático-jurídicos característicos de qualquer empregado, acrescido de alguns elementos especiais, próprios a relação empregatícia específica do trabalhador doméstico.⁴⁵

O artigo 1º do Decreto-lei nº 3.078 de 1941 considerava empregado doméstico “todos aqueles que, de qualquer profissão ou mister, mediante remuneração, prestem serviços em residências particulares ou a benefício destas”⁴⁶. Como se vê, esse conceito era muito amplo e pouco preciso.

Durante a vigência da lei aludida, o trabalhador doméstico poderia rescindir o contrato em caso de atentado à sua integridade física ou honra, mora salarial ou falta de cumprimento da obrigação do empregador de proporcionar-lhes ambiente higiênico de alimentação e habitação. Possuía, ainda, direito a aviso prévio de oito dias, depois de um período de prova de seis meses.⁴⁷

A CLT de 1943, por sua vez, em seu art. 7º excluiu expressamente de seu rol de proteção trabalhista os empregados domésticos e os definiu como sendo os trabalhadores que prestam serviços de natureza não econômica à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas, como pode ser verificado abaixo:⁴⁸

Art. 7º Os preceitos constantes da presente Consolidação salvo quando fôr em cada caso, expressamente determinado em contrário, não se aplicam :

a) aos empregados domésticos, assim considerados, de um modo geral, os que prestam serviços de natureza não-econômica à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas;⁴⁹

Como já explanado no capítulo anterior, o trabalhador doméstico vivia em um limbo jurídico quanto à proteção de seus direitos após a publicação da CLT. A sua situação só melhorou com o advento da Lei nº 5859/72 que dispõe sobre a profissão do empregado doméstico.

45 DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 10º ed. São Paulo: Ltr, 2011. p. 365.

46 Disponível em: < <http://www6.senado.gov.br/legislacao/ListaPublicacoes.action?id=18953> >. Acesso em: 10/02/2013.

47 MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*. 26º ed. São Paulo: Atlas, 2010. p. 146

48 Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm >. Acesso em: 10/02/2013.

49 Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm >. Acesso em: 10/02/2013.

O artigo 1º da Lei supracitada conceitua o trabalhador doméstico:

Art. 1º Ao empregado doméstico, assim considerado aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família no âmbito residencial destas, aplica-se o disposto nesta lei.⁵⁰

A Lei omitiu três dos cinco elementos fático-jurídicos genéricos à figura do empregado (pessoalidade, subordinação e onerosidade). A supressão é justificável tendo em vista que fez isso para enfatizar em seu texto apenas os elementos específicos da relação empregatícia, e o elemento genérico (continuidade) objeto de conformação sociojurídica especial.⁵¹

Mauricio Godinho Delgado definiu de forma técnica o trabalhador doméstico como sendo:

A pessoa física que presta, com pessoalidade, onerosidade e subordinadamente, serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoas ou à família, em função do âmbito residencial destas.⁵²

Depreende-se do conceito acima os seguintes pressupostos: o trabalho é realizado por um pessoa física que presta com pessoalidade, subordinação, mediante contraprestação econômico-financeira, em caráter contínuo, no âmbito residencial de uma pessoa ou família, sem destinação lucrativa.⁵³

Na definição mencionada, encontram-se os cinco elementos fático-jurídicos próprios a qualquer relação empregatícia tais como pessoa física, pessoalidade, onerosidade, subordinação e não eventualidade, e outros elementos especiais.

A diferença em relação ao trabalhador doméstico é que para ser enquadrado nessa categoria ainda se faz necessária a presença dos elementos fático-jurídicos específicos à relação de trabalho doméstico (finalidade não lucrativa dos serviços, apropriação dos serviços apenas por pessoa física ou por família, efetivação dos serviços em função do âmbito residencial dos tomadores⁵⁴).

Outro ponto a ser observado é a presença de um elemento fático-jurídico comum aos demais empregados, mas que no caso do trabalhador doméstico recebe conformação jurídica relativamente distinta; trata-se da necessidade da prestação de serviço ser contínua e não apenas não eventual.

50 Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5859.htm >. Acesso em: 10/02/2013.

51 DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 10º ed. São Paulo: Ltr, 2011. p. 365.

52 *Idem, ibidem*.

53 BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 7º ed. São Paulo: LTr, 2011. p. 268.

54 DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 10º ed. São Paulo: Ltr, 2011. p. 365.

Para que haja um entendimento melhor quanto a esses elementos, cabe esclarecer cada um dos pontos.

2.1.1 – Elementos Gerais

A prestação de serviço tutelada pelo Direito do Trabalho é aquela pactuada por uma pessoa física (ou natural), não podendo ser pessoa jurídica, tendo em vista que os serviços prestados pela pessoa jurídica são regulamentados pelo Direito Civil.⁵⁵

Mauricio Godinho Delgado aduz que a própria palavra trabalho já necessariamente denota atividade realizada por pessoa natural, ao passo que a palavra serviço abrange obrigação de fazer, podendo ser realizada por pessoa física ou jurídica.⁵⁶

Outro ponto a ser destacado é a pessoalidade da prestação do trabalho, elemento vinculado ao exposto anteriormente. Todavia, cabe esclarecer que o fato de ser prestado por pessoa física não significa que será prestado com pessoalidade.⁵⁷

O pressuposto da pessoalidade exige que o trabalhador preste pessoalmente suas atividades, sem se fazer substituir, salvo em caráter esporádico com a aquiescência do empregador.⁵⁸

No caso da relação empregatícia doméstica, a pessoalidade ganha intensidade devido à necessidade de elevada fidúcia em relação à figura do trabalhador que exerce atividades no interior da residência da pessoa natural ou da família.

Sabidamente, Mauricio Godinho Delgado explana sobre o tema:

Na relação empregatícia doméstica, a pessoalidade ganha destaca intensidade, colocando a função doméstica no rol das que têm elevada fidúcia com respeito à figura do trabalhador. Não se trata, é claro, de uma fidúcia que envolva poderes de gestão ou representação, obviamente. Porém trata-se de fidúcia mais acentuada do que o padrão empregatício normal, principalmente em função da natureza dos serviços prestados – estritamente pessoais – e do local específico de sua prestação, o âmbito familiar doméstico.⁵⁹

Quanto à onerosidade é válido esclarecer que ao valor econômico da força de trabalho colocada à disposição do empregador deve necessariamente corresponder uma contrapartida

55 MARTINS, Sergio Pinto. *Manual do Trabalho Doméstico*. 10º ed. São Paulo: Atlas, 2009. p. 9.

56 DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 10º ed. São Paulo: Ltr, 2011. p. 280.

57 *Idem, ibidem*.

58 BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 7º ed. São Paulo: LTr, 2011. p. 207.

59 DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 10º ed. São Paulo: Ltr, 2011. p.367.

econômica em benefício do obreiro⁶⁰, ou seja, o trabalhador carece de uma retribuição pelo serviço prestado.⁶¹

Na relação de trabalho doméstico não é diferente; se houver qualquer tipo de intenção onerosa empregatícia no que tange à prestação de serviços, configura-se o elemento fático-jurídico onerosidade, ainda que, do ponto de vista objetivo, não se tenha verificado o recebimento de parcelas remuneratórias pelo prestador de serviço.⁶²

A subordinação é outro elemento geral na relação empregatícia. A origem etimológica do termo “subordinação” é *sub* (baixo) e *ordinare* (ordenar), ou seja, estado de dependência ou obediência em relação a uma hierarquia de posição ou de valores.⁶³ A doutrina utiliza, desde o século XIX, o termo genérico dependência ou subordinação como critério para distinguir o contrato de trabalhos dos demais.⁶⁴

Amauri Mascaro Nascimento expõe sobre subordinação da seguinte maneira:

Empregado é um trabalhador cuja atividade é exercida sob dependência de outrem para que ela é dirigida. Nossa lei usa a palavra “dependência”. No entanto, em lugar dela, generalizou-se hoje outra expressão, a palavra “subordinação”, da maior importância, uma vez que permite dividir dois grandes campos de trabalho humano: o trabalho subordinado e o trabalho autônomo. Empregado é um trabalhador subordinado.⁶⁵

O elemento subordinação é característica da relação de trabalho doméstico desde as relações sociais dominantes de outras épocas, principalmente nas relações de servidão e escravidão.⁶⁶ Diferente dos outros empregados, na relação de trabalho doméstico, a subordinação acaba sendo com família, em virtude de praticamente todos darem ordens ao trabalhador mesmo que apenas um pague seu salário.⁶⁷

2.1.2 – Elementos Especiais

O pressuposto da continuidade foi disposto na Lei nº 5859/72, em substituição da expressão “serviços de natureza não eventual” prevista no artigo 3º da CLT⁶⁸, para esclarecer que o trabalho doméstico precisa ser periódico, regular⁶⁹.

60 *Idem*, p. 287.

61 NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao Direito do Trabalho*. 26º ed. São Paulo: LTr, 2000. p. 153.

62 DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 10º ed. São Paulo: Ltr, 2011. p. 367.

63 *Idem*, p. 290

64 BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 7º ed. São Paulo: LTr, 2011. p. 209

65 NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao Direito do Trabalho*. 26º ed. São Paulo: LTr, 2000. p. 153

66 DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 10º ed. São Paulo: Ltr, 2011. p. 366.

67 MARTINS, Sergio Pinto. *Manual do Trabalho Doméstico*. 10º ed. São Paulo: Atlas, 2009. p. 10.

68 Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm >. Acesso em: 10/02/2013

O motivo que levou a escolha diferenciada das expressões possui duas interpretações distintas que Mauricio Godinho Delgado expõe brilhantemente:

A primeira, insistindo que a diferenciação de expressões é absolutamente irrelevante. O que importa é o conceito acolhido pela legislação. Nessa linha, o conceito de não eventualidade incorporado pela Lei do Trabalho Doméstico (através da expressão natureza contínua) seria idêntico ao conceito já clássico ao ramo trabalhista brasileiro e lançado com clareza pelo art. 3º, CLT (natureza não eventual). Em consequência, também a Lei n. 5859/72 – a exemplo da CLT – teria rejeitado a teoria da descontinuidade para conceituar o trabalhador eventual doméstico, com o que teria definido como empregado tradicional figura do diarista doméstico.

A segunda vertente interpretativa parte do suposto de que o processo de interpretação do Direito sempre há de combinar o método linguístico – este como interpretação do Direito sempre há de combinar o método linguístico – este como instrumento inicial de abordagem da norma – com os métodos lógico-sistemático e teleológico. Somente assim descobrir-se-á o necessário nexo lógico entre as expressões normativas existentes e a unidade complexa do Direito como um sistema, um todo integrado e coerente. Nesse contexto, tal vertente procura conferir validade e eficácia às expressões normativas, integrando-as, porém, ao conjunto do sistema e aos objetivos que regem a dinâmica deste. Evidentemente que, havendo um choque frontal entre a expressão examinada e o sistema – com sua estrutura, dinâmica e objetivos teleológicos –, prevalecerá este, e, função da hegemonia da perspectiva lógico-sistemática e finalística no desenvolver do processo interpretativo. Havendo meios, contudo de compatibilização, não há como se considerar irrelevante ou meramente equívoca a expressão normativa distintiva.⁷⁰

Ora, o legislador ao regulamentar a profissão do trabalhador doméstico na Lei nº 5859/72 efetuou expressamente a opção pela expressão continuidade. Logo, compreende-se que o elemento da não eventualidade deve ser compreendido no âmbito do trabalho doméstico como efetiva continuidade, por força da ordem jurídica regente.⁷¹

Para o Dicionário Aurélio a palavra contínuo significa “1. Em que não há interrupção; seguido, sucessivo. (...) 3. Sequência ordenada ininterrupta”⁷². Como visto, a continuidade pressupõe ausência de interrupção, que o trabalho seja seguido

A Lei, ao escolher pela expressão “contínuo”, fez a opção doutrinária de que trabalhador eventual doméstico está em conformidade com a teoria da descontinuidade, dando tratamento diferenciado a um elemento fático-jurídico no contexto da relação empregatícia especial do trabalhador doméstico.⁷³

69 MARTINS, Sergio Pinto. Manual do Trabalho Doméstico. 10º ed. São Paulo: Atlas, 2009. p. 9.

70 DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 10º ed. São Paulo: Ltr, 2011. p.p 368-369

71 *Idem*, p. 369.

72 FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. *Dicionário Aurélio da língua portuguesa*. 5º ed. Curitiba, 2010. p. 570.

73 DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 10º ed. São Paulo: Ltr, 2011. p. 369.

Dessa forma, tendo em vista a teoria da descontinuidade, a diarista doméstica poderia ser configurada como um caso de trabalhador eventual doméstico, que é o trabalhador esporádico para a família que comparece apenas alguns dias da semana.⁷⁴

Alice Monteiro de Barros explica como se deve considerar o serviço contínuo para caracterizar o trabalho doméstico:

Entendemos possa ser aplicado, aqui, supletivamente, o Direito Comparado, como autoriza o art. 8º da CLT. A legislação da Argentina, país como o Brasil, integrante do Mercosul, oferece um exemplo razoável do que seja contínuo para fins de trabalho doméstico, isto é, a atividade realizada por mais de quatro dias na semana, por mais de quatro horas, por um período não inferior a um mês. À falta de previsão legal no Brasil do que seja serviço contínuo, o critério acima tem respaldo no art. 8º da CLT e favorece a harmonia da interpretação atinente ao conceito em exame entre as legislações dos países integrantes do Mercosul, evitando interpretações subjetivas e, conseqüentemente, contraditórias a respeito da temática. Observe-se, entretanto, que a maioria da jurisprudência tem admitido, atualmente, como descontinuo o trabalho realizado entre dois ou três dias na semana, em favor de um mesmo credor do trabalho, com liberdade de o prestador de serviço laborar em outros locais, nos demais dias da semana.

Uma vez que falta o pressuposto da continuidade o trabalhador doméstico eventual não pode ser considerado trabalhador doméstico para os efeitos da lei. Portanto, não há o amparo da Lei 5859/72 a esse trabalhador.

Outro elemento fático-jurídico especial é a finalidade não lucrativa do trabalho exercido pelo trabalhador doméstico, que deverá restringir-se ao exclusivo interesse pessoal do tomador e da sua família. Portanto, o trabalho deve ser exercido sem qualquer objeto ou resultado comercial ou industrial.⁷⁵

Diferente dos outros trabalhadores, o enquadramento legal do trabalhador doméstico não deve ser analisado pela ótica da atividade exercida pelo trabalhador, e sim para quem trabalha⁷⁶ e se esse empregador explora ou não atividade lucrativa com os serviços prestados pelo trabalhador.⁷⁷

Os serviços prestados pelo trabalhador não podem constituir fator de produção para uma atividade lucrativa exercida pelo trabalhador, pois, se constituírem, mesmo que não haja lucro na atividade, o trabalhador deixa de ser enquadrado como trabalhador doméstico e passará ser considerado empregado comum.⁷⁸

74 BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 7º ed. São Paulo: LTr, 2011. p. 275.

75 DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 10º ed. São Paulo: Ltr, 2011. p. 370.

76 CASSAR, Vólia Bonfim. *Direito do Trabalho*. 7º ed. São Paulo: Método, 2012. p. 336.

77 DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 10º ed. São Paulo: Ltr, 2011. p. 370.

78 MARTINS, Sergio Pinto. *Manual do Trabalho Doméstico*. 10º ed. São Paulo: Atlas, 2009. p. 14.

É ainda pressuposto especial da relação empregatícia doméstica a necessidade dos serviços serem prestados à pessoa natural ou à família. O inciso II do artigo 15º da Lei nº 8.212 classifica como empregador doméstico “a pessoa ou família que admite a seu serviço, sem finalidade lucrativa, empregado doméstico”.⁷⁹

A lei refere-se à pessoa ou família, contudo, o sentido de família é muito amplo, podendo ser considerado também família um grupo de pessoas que moram na mesma casa, sem ser consanguíneos.⁸⁰

Dessa forma, um grupo unitário de pessoas físicas com finalidade exclusivamente no interesse pessoal poderá também tomar os serviços do trabalhador doméstico. Esse é o caso, por exemplo, de uma república de estudantes (residência ocupada por estudantes) que necessita de alguém para fazer a comida, lavar as roupas, cuidar e limpar a casa.⁸¹

Por fim, o último elemento fático-jurídico especial da relação trabalhista doméstica trata sobre a exigência de os serviços serem prestados no âmbito residencial do empregador.

A expressão âmbito residencial utilizada pela lei, designa as dependências ou o prolongamento da residência, podendo ser qualquer ambiente que esteja “vinculado à vida pessoal do indivíduo ou da família”.⁸²

Isso se dá em função da possibilidade do serviço ser exclusivamente externo e mesmo assim ser considerado como trabalho doméstico, como no caso do motorista, do piloto de avião da família, entre outros. Portanto, o termo “âmbito residencial” deverá ser entendido no sentido de “em função do âmbito residencial”, “com respeito ao âmbito residencial” ou até mesmo “para o âmbito residencial”.⁸³

Ademais, poderão ainda ser consideradas âmbito residencial as unidades estritamente familiares distantes da residência principal da família, como a casa de praia ou a casa de campo. Logo, o deslocamento para fora da residência em exercício da função doméstica não irá descaracterizar a relação, no caso, por exemplo, do motorista em viagens.⁸⁴

Diante disso, torna-se claro que a natureza do serviço prestado não é levada em consideração. A lei não discrimina, especifica ou restringe o tipo de serviço para caracterizar o trabalhador doméstico; o que caracteriza são os elementos expostos acima.

79 Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8212cons.htm >. Acesso em 15/02/2013

80 MARTINS, Sergio Pinto. Manual do Trabalho Doméstico. 10º ed. São Paulo: Atlas, 2009. p. 13.

81 DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 10º ed. São Paulo: Ltr, 2011. p. 372.

82 *Idem*. p. 373.

83 CASSAR, Vólia Bonfim. *Direito do Trabalho*. 7º ed. São Paulo: Método, 2012. p. 347.

84 CASSAR, Vólia Bonfim. *Direito do Trabalho*. 7º ed. São Paulo: Método, 2012. p. 347.

Portanto, o trabalhador doméstico poderá ser a cozinheira, a faxineira, o mordomo, o motorista, a lavadeira, o piloto de avião particular, o marinheiro de barco particular, o médico, o acompanhante, o enfermeiro, o segurança particular, o caseiro, entre outros.

Dessa forma, poderá ser considerado trabalhador doméstico qualquer tipo de trabalhador, pessoa física, que preste serviço de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa natural ou à família, em âmbito residencial, com pessoalidade, onerosidade e subordinação.

2.2 – DIREITOS TRABALHISTAS.

2.2.1 – Direitos previstos na Constituição Federal

Antes da publicação da Constituição Federal de 1988, o trabalhador doméstico era protegido por poucos direitos trabalhistas, podia receber menos de um salário mínimo, não fazia jus ao 13º salário, ao aviso prévio, tampouco ao repouso semanal remunerado.⁸⁵

A Lei nº 5859/72 concedeu a categoria apenas três direitos, sendo eles: férias anuais remuneradas de vinte dias úteis, após 12 meses trabalhados; anotação na CTPS; e inscrição como segurado obrigatório na Previdência Social.

O artigo 2º, *caput*, do Decreto 71.885/73, que regulamentou a Lei do Trabalhador Doméstico, determinou ainda que fosse aplicado a essa categoria o capítulo da CLT referente a férias:⁸⁶

Art. 2º Excetuando o Capítulo referente a férias, não se aplicam aos empregados domésticos as demais disposições da Consolidação das Leis do Trabalho.

A CF/88 assegurou, no seu artigo 7º, um rol de direitos aos trabalhadores, todavia restringiu ao trabalhador doméstico apenas alguns, conforme pode ser observado:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...)

IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;

(...)

85 MARTINS, Sergio Pinto. Manual do Trabalho Doméstico. 10º ed. São Paulo: Atlas, 2009. p. 41.

86 DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 10º ed. São Paulo: Ltr, 2011. p. 374.

VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;
 (...)
 VIII - décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;
 (...)
 XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;
 (...)
 XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;
 XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;
 XIX - licença-paternidade, nos termos fixados em lei;
 (...)
 XXI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;
 (...)
 XXIV - aposentadoria;
Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VIII, XV, XVII, XVIII, XIX, XXI e XXIV, bem como a sua integração à previdência social.⁸⁷

Como visto, a CF/88 restringiu vários direitos aos trabalhadores domésticos, mas garantiu alguns, tais como: salário mínimo, irredutibilidade salarial, décimo terceiro salário, repouso semanal remunerado preferencialmente aos domingos, gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, 1/3 que o salário normal, licença à gestante de 120 dias, licença paternidade, aviso prévio proporcional ao tempo de serviço de no mínimo 30 dias, aposentadoria, e integração à previdência social (já previsto na legislação anterior).

Entretanto, a CF enumerou os direitos sem, contudo conceituá-los ou regulá-los, gerando algumas divergências jurisprudenciais e doutrinárias quanto a dimensão e extensão desses direitos, concedidos a categoria.⁸⁸ Essa margem deixada pela CF levou o interprete a buscar, em outras regras, a regulação pertinente para dar efetividade ao direito.⁸⁹

SALÁRIO MÍNIMO E IRREDUTIBILIDADE SALARIAL

A CF assegurou aos trabalhadores domésticos o salário mínimo, bem como a irredutibilidade salarial. Ocorre que para dar efetividade imediata aos direitos criados fez-se necessário aplicar ao doméstico o comando contido na CLT sobre o tema.

⁸⁷ Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm >. Acesso em: 15/02/2012

⁸⁸ DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 10º ed. São Paulo: Ltr, 2011. p. 376.

⁸⁹ CASSAR, Vólia Bonfim. *Direito do Trabalho*. 7º ed. São Paulo: Método, 2012. p. 353.

A CLT prevê, em seu artigo 459, a periodicidade e a época do pagamento do salário. Dessa forma, aplicando-se a CLT à relação empregatícia doméstica, o pagamento deverá ser efetuado até o quinto dia útil do mês subsequente, e o salário deverá ser ajustado de forma que todo mês haja pagamento., consoante pode ser visto abaixo:⁹⁰

Art. 459 - O pagamento do salário, qualquer que seja a modalidade do trabalho, não deve ser estipulado por período superior a 1 (um) mês, salvo no que concerne a comissões, percentagens e gratificações.

§ 1º Quando o pagamento houver sido estipulado por mês, deverá ser efetuado, o mais tardar, até o quinto dia útil do mês subsequente ao vencido.⁹¹

A CF/88 garantiu ao trabalhador a irredutibilidade do salário, logo o trabalhador não poderá reduzir o valor nominal do salário nem mesmo quando há redução do trabalho. Descontos no salário só poderão ser efetuados quando autorizado por lei.

A consolidação autoriza os descontos legais do salário, desde que seja respeitado a manutenção de no mínimo 30% do salário mínimo em espécie, conforme o artigo 82, parágrafo único, da CLT:

Art. 82 - Quando o empregador fornecer, in natura, uma ou mais das parcelas do salário mínimo, o salário em dinheiro será determinado pela fórmula $S_d = S_m - P$, em que S_d representa o salário em dinheiro, S_m o salário mínimo e P a soma dos valores daquelas parcelas na região, zona ou subzona.

Parágrafo único - O salário mínimo pago em dinheiro não será inferior a 30% (trinta por cento) do salário mínimo fixado para a região, zona ou subzona.⁹²

Muitos se baseavam nesse normativo para descontar as utilidades fornecidas ao doméstico, tais como: alimentação, habitação, higiene, transporte e vestuário.⁹³

Com o advento da Lei nº 11.324/2006, que introduziu alguns artigos na Lei 5859/72, os descontos mencionados acima foram vedados, salvo quando o trabalhador residir em um imóvel do empregador que seja diferente onde o serviço é prestado, conforme pode ser verificado no artigo 2º - A na Lei 5859/72:

Art. 2º-A. É vedado ao empregador doméstico efetuar descontos no salário do empregado por fornecimento de alimentação, vestuário, higiene ou moradia.

§ 1º Poderão ser descontadas as despesas com moradia de que trata o caput deste artigo quando essa se referir a local diverso da residência em que ocorrer a prestação de serviço, e desde que essa possibilidade tenha sido expressamente acordada entre as partes.

§ 2º As despesas referidas no caput deste artigo não têm natureza salarial

90 *Idem, ibidem.*

91 Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm >. Acesso em: 18/02/2013.

92 *Idem.*

93 BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 7ª ed. São Paulo: LTr, 2011. p. 286.

nem se incorporam à remuneração para quaisquer efeitos.⁹⁴

Caso o empregador deseje efetuar desconto em virtude de dano poderá fazê-lo quando doloso, se for culposo só poderá efetuar o dano se houver específica cláusula contratual anterior nesse sentido., de acordo com o §1º, do artigo 462, da CLT.⁹⁵

Art. 462 - Ao empregador é vedado efetuar qualquer desconto nos salários do empregado, salvo quando este resultar de adiantamentos, de dispositivos de lei ou de contrato coletivo.

§ 1º - Em caso de dano causado pelo empregado, o desconto será lícito, desde de que esta possibilidade tenha sido acordada ou na ocorrência de dolo do empregado.

§ 2º - ⁹⁶É vedado à empresa que mantiver armazém para venda de mercadorias aos empregados ou serviços estimados a proporcionar-lhes prestações " in natura " exercer qualquer coação ou induzimento no sentido de que os empregados se utilizem do armazém ou dos serviços.

§ 3º - Sempre que não fôr possível o acesso dos empregados a armazéns ou serviços não mantidos pela Empresa, é lícito à autoridade competente determinar a adoção de medidas adequadas, visando a que as mercadorias sejam vendidas e os serviços prestados a preços razoáveis, sem intuito de lucro e sempre em benefício das empregados.

§ 4º - Observado o disposto neste Capítulo, é vedado às empresas limitar, por qualquer forma, a liberdade dos empregados de dispôr do seu salário.⁹⁷

Quanto às faltas, o trabalhador tem direito apenas às faltas previstas nos artigos 131 e 472 da CLT para que não haja prejuízo no salário. Nesse sentido, cabe colacionar os artigos citados:

Art. 131 - Não será considerada falta ao serviço, para os efeitos do artigo anterior, a ausência do empregado:

I - nos casos referidos no art. 473;

II - durante o licenciamento compulsório da empregada por motivo de maternidade ou aborto, observados os requisitos para percepção do salário-maternidade custeado pela Previdência Social;

III - por motivo de acidente do trabalho ou enfermidade atestada pelo Instituto Nacional do Seguro Social - INSS, excetuada a hipótese do inciso IV do art. 133;

IV - justificada pela empresa, entendendo-se como tal a que não tiver determinado o desconto do correspondente salário;

V - durante a suspensão preventiva para responder a inquérito administrativo ou de prisão preventiva, quando for impronunciado ou absolvido; e

VI - nos dias em que não tenha havido serviço, salvo na hipótese do inciso III do art. 133.

Art. 472 - O afastamento do empregado em virtude das exigências do serviço

94 Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/111324.htm >. Acesso em: 17/02/2013.

95 CASSAR, Vólia Bonfim. Direito do Trabalho. 7º ed. São Paulo: Método, 2012. p. 353.

96 Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm >. Acesso em: 18/02/2013.

97 Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm >. Acesso em: 18/02/2013.

militar, ou de outro encargo público, não constituirá motivo para alteração ou rescisão do contrato de trabalho por parte do empregador.⁹⁸

Cabe, ainda, salientar que a CLT prevê no artigo 464 a necessidade do salário ser pago mediante recibo. Todavia, como a CLT só é utilizada por analogia, pois não se aplica aos domésticos, há jurisprudências admitindo a prova do pagamento mediante testemunha.⁹⁹

REPOUSO SEMANAL REMUNERADO

O direito ao repouso semanal remunerado, preferencialmente ao domingo, foi estendido ao trabalhador doméstico pela CF/88. Contudo, esse direito não foi concedido nos feriados, uma vez que o Texto Constitucional foi omissivo quanto ao descanso em feriados, e a Lei nº 605/49 (lei que prevê tal direito) excluía expressamente o trabalhador doméstico de sua esfera normativa.¹⁰⁰

Art. 5º Esta lei não se aplica às seguintes pessoas:

~~a) aos empregados domésticos, assim considerados, de modo geral, os que prestem serviço de natureza não econômica e pessoa ou a família no âmbito residencial destas;~~ (Revogada pela Lei nº 11.324, de 2006)¹⁰¹

Como visto, a Lei 11.324/2006 revogou a alínea a do artigo 5º da Lei nº 605/49. Essa revogação garantiu ao trabalhador doméstico o direito do repouso semanal também em feriados civis e santos, bem como o pagamento em dobro das horas trabalhadas no feriado se não houver outro dia de folga compensatória (artigo 9 da Lei 605/49 e Súmula 146 do TST).¹⁰²

FÉRIAS

Outro debate importante ocorreu em torno da figura das férias do trabalhador doméstico.¹⁰³

Como já retratado nesse capítulo, a Lei 5859/72 concedeu ao trabalhador doméstico 20 dias úteis de férias a cada ano de período aquisitivo trabalhado para a mesma pessoa ou família.

98 CASSAR, Vólia Bonfim. *Direito do Trabalho*. 7º ed. São Paulo: Método, 2012. p. 359.

99 BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 7º ed. São Paulo: LTr, 2011. p. 286.

100 *Idem, ibidem*.

101 Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L0605.htm >. Acesso em: 18/02/2013.

102 *Idem, ibidem*.

103 DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 10º ed. São Paulo: Ltr, 2011. p. 376.

A CF/88 por sua vez, elencou em seu rol de direitos concedidos a essa categoria, o direito a férias e o terço de férias, contudo não fez qualquer referência quanto os dias para gozo. Apenas com a publicação da Lei nº 11.324/2006, o prazo do período aquisitivo de férias do doméstico foi estendido para 30 dias.¹⁰⁴

Outros pontos ainda trazem divergências em torno da figuras férias, são eles: férias proporcionais e dobra da parcela não quitada de férias.

O Decreto nº 71.885/73, que regulamentou a Lei do Trabalhador Doméstico, prevê que não será aplicada a CLT aos trabalhadores domésticos, salvo o capítulo referente a férias.

A CLT prevê no artigo 140 que “os empregados contratados há menos de 12 (doze) meses gozarão, na oportunidade, férias proporcionais, iniciando-se, então, novo período aquisitivo”¹⁰⁵.

Contudo, as leis que regulam o trabalho doméstico (Lei 5859/72, e 11.324/2006) estabeleceram como requisito para aquisição do direito às férias o período de doze meses de trabalho prestados a mesma pessoa ou família. Esse argumento é utilizado por várias decisões que negaram ao doméstico o direito à férias proporcionais.¹⁰⁶

Entretanto, a Convenção nº 132 da OIT, que não faz acepção quanto os trabalhadores domésticos, ratificado pelo Brasil, autoriza o pagamento de férias proporcionais quando o empregado conta com mais de 6 meses de tempo de serviço, independente do motivo gerador da cessação do contrato.¹⁰⁷

Alice Monteiro de Barros, assim como outros doutrinadores, acreditam que o pagamento de férias proporcionais deve ser concedido ao trabalhador doméstico. Nesse sentido, a autora aduz que “por aplicação analógica do art.146, parágrafo único, da CLT, passamos a concedê-las ao doméstico, por tempo inferior ao previsto na citada convenção internacional.”¹⁰⁸

Quanto o direito incidente sobre as férias não concedidas no prazo legal, previsto no artigo 137 da CLT, é importante esclarecer que há uma divergência de entendimento entre os doutrinadores.

Mauricio Godinho Delgado acredita que:

Ora, a estrutura e dinâmica do instituto é dada pela CLT, que passou, desse modo, no compatível, a ser necessariamente aplicada à categoria doméstica. Por esta razão, cabem aos empregados domésticos as parcelas de férias

104 *Idem, ibidem.*

105 Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm >. Acesso em: 17/02/2013.

106 CASSAR, Vólia Bonfim. *Direito do Trabalho*. 7º ed. São Paulo: Método, 2012. p. 362.

107 BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 7º ed. São Paulo: LTr, 2011. p. 284.

108 *Idem. ibidem.*

proporcionais e a dobra celetista incidente sobre as verbas pagas a destempo.¹⁰⁹

Alice Monteiro de Barros, por sua vez, aduz:

E se não bastasse, convém lembrar que a Constituição de 1988, quando estende ao doméstico o direito às férias, não faz qualquer referência às proporcionais, tampouco à dobra. Não cabe invocar-se no tocante à dobra das férias o art. 137 da CLT, por analogia, pois, em se tratando de penalidade, esse processo de autointegração da lei fica afastado.¹¹⁰

Contudo, a autora afirma não ser pacífico o seu entendimento, e retrata, ainda, a existência de jurisprudência, com orientação diferente da dela, conferindo férias em dobro ao trabalhador doméstico.¹¹¹

LICENÇA-PATERNIDADE E LICENÇA-MATERNIDADE

A licença-paternidade e a licença-maternidade de cento e vinte dias são outros direitos concedidos aos trabalhadores domésticos através da CF/88. Ocorre que após a promulgação desses preceitos constitucionais surgiu uma polêmica quanto ao seu efeito imediato.¹¹²

Todavia, para muitos doutrinadores, esse assunto era inquestionável, uma vez que o §1º do artigo 5º da Constituição determina a vigência imediata dos direitos e garantias fundamentais.¹¹³

O preceito transitório do artigo 10º, §1º, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, fixou em cinco dias o prazo da licença-paternidade. O ônus para o pagamento de tal benefício é do empregador, em virtude de derivar da relação trabalhista. A Previdência Social é impossibilitada de arcar com os custos, pois, de acordo com o artigo 195, §5º, da CF/88, só poderá assumir a responsabilidade do pagamento de benefício de seguridade social quando houver lei específica que o determine, o que não ocorreu no caso exposto.¹¹⁴

A licença-maternidade já era um direito concedido a doméstica, a CF/88 só fez aumentar o seu gozo de noventa dias para cento e vinte dias. Ao contrário da licença-paternidade, a licença-maternidade é paga pela Previdência Social, de acordo com o valor do último salário da trabalhadora.

109 DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 10º ed. São Paulo: Ltr, 2011. p. 376.

110 BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 7º ed. São Paulo: LTr, 2011. p. 283.

111 *Idem. ibidem*.

112 DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 10º ed. São Paulo: Ltr, 2011. p.376.

113 *Idem. ibidem*.

114 DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 10º ed. São Paulo: Ltr, 2011. p. 378.

A Lei do Planos de Benefícios da Previdência Social (Lei nº 8.213/91) incluiu em seu rol de benefícios a licença-maternidade para as trabalhadoras domésticas:¹¹⁵

Art. 11. São segurados obrigatórios da Previdência Social as seguintes pessoas físicas:

I - como empregado:

(...)

II - como empregado doméstico: aquele que presta serviço de natureza contínua a pessoa ou família, no âmbito residencial desta, em atividades sem fins lucrativos;

De acordo com artigo 71 dessa Lei, a licença de cento e vinte dias iniciará até vinte oito dias antes do parto e terminará noventa e um dias depois dele:¹¹⁶

Art. 71. O salário-maternidade é devido à segurada da Previdência Social, durante 120 (cento e vinte) dias, com início no período entre 28 (vinte e oito) dias antes do parto e a data de ocorrência deste, observadas as situações e condições previstas na legislação no que concerne à proteção à maternidade.¹¹⁷

A Lei 8.213/91 veio suprir, portanto, a exigência de regulamentação legal prevista pela CF/88.

AVISO PRÉVIO

De acordo com a CF/88, o trabalhador doméstico tem direito ao aviso prévio de 30 dias. O instituto foi conservado em seu caráter bilateral, sendo um direito também do empregador.

Todavia, tal reciprocidade é desaconselhável por alguns doutrinadores em virtude da confiança entre o trabalhador e empregador ficar abalada quando a ruptura do contrato é da iniciativa do empregador. Dessa forma, não convém o empregador, temeroso que o trabalhador doméstico pudesse ocasionar algum dano quando pré-avisado, manter esse trabalhador em sua residência.¹¹⁸

A partir do dia 13.10.2011, o aviso prévio, devido em razão da rescisão de contrato de trabalho, dos trabalhadores domésticos deve ser calculado de maneira proporcional. Novidade estabelecida pela Lei nº 12.506, de 11/10/2011:

Art. 1º O aviso prévio, de que trata o Capítulo VI do Título IV da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei no

¹¹⁵ *Idem. ibidem.*

¹¹⁶ Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm >. Acesso em: 18/02/2013.

¹¹⁷ *Idem.*

¹¹⁸ BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 7ª ed. São Paulo: LTr, 2011. p. 288.

5.452, de 1º de maio de 1943, será concedido na proporção de 30 (trinta) dias aos empregados que contem até 1 (um) ano de serviço na mesma empresa.

Parágrafo único. Ao aviso prévio previsto neste artigo serão acrescidos 3 (três) dias por ano de serviço prestado na mesma empresa, até o máximo de 60 (sessenta) dias, perfazendo um total de até 90 (noventa) dias.¹¹⁹

Isso quer dizer que o trabalhador com menos de um ano no emprego continuará a ter direito somente a trinta dias de aviso prévio. Já o trabalhador que complete um ano na mesma entidade empregadora fará jus ao aviso prévio de trinta dias, mais três dias, em face da proporcionalidade.

De acordo com a Lei, a cada ano subsequente serão acrescidos três dias, até o máximo de sessenta dias. Assim, o trabalhador com vinte anos de serviço terá direito aos trinta dias normal de aviso prévio, mais sessenta dias devido à proporcionalidade do novo instituto, perfazendo um total de noventa dias.

Nesse sentido, Mauricio Godinho Delgado expõe:

A lei não prevê modulação na contagem da proporcionalidade, razão pela qual não cabe agregar mais essa vantagem, mediante simples esforço interpretativo. Nessa linha, se o empregado tiver 1 ano e 9 meses de serviço perante seu empregador, terá direito a 30 dias mais três (33 dias no total) por aviso-prévio. Contudo, à medida que o pré-aviso integra-se ao tempo contratual para os efeitos jurídicos pertinentes (art.478, §1º, *in fine*, CLT), o empregado com 1 ano e 11 meses de serviços terá, sim, direito à segunda conta da proporcionalidade, caso dispensado sem justa causa (isto é, 30 dias mais 6 dias de proporcionalidade), uma vez que, com a projeção do próprio aviso prévio, seu tempo contratual de serviço atingirá 2 anos (na verdade um pouco mais).¹²⁰

Por fim, cabe esclarecer que os períodos de interrupção da prestação de serviço, que sejam aplicáveis ao trabalhador doméstico (tais como: descanso semanal remunerado, descanso em feriados, férias, entre outros), integram o tempo contratual de maneira geral. Dessa forma, computam-se esses dias no cálculo do módulo temporal para aquisição da proporcionalidade no aviso-prévio.¹²¹

2.2.2 – Outros direitos

119 Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/112506.htm >. Acesso em: 18/02/2013.

120 DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 11ª ed. São Paulo: Ltr, 2012. p. 386.

121 *Idem, ibidem*.

Como já explanado anteriormente, o trabalhador doméstico, antes da publicação da Lei 5859/72, que concedeu apenas 3 direitos a categoria, não era protegido por nenhuma legislação uma vez que a CLT excluiu esse trabalhador do âmbito de suas normas protetivas.

As legislações que instituíram o vale-transporte (Lei 7.418/85 e 7.619/87) contemplaram o trabalhador doméstico com a parcela instituída, em virtude de tornarem obrigatório o pagamento dessa parcela pelo empregador. Todavia, é válido esclarecer que apenas o Decreto nº 95. 247/87, ao regular a legislação existente sobre vale-transporte, estendeu efetivamente essa parcela à categoria, consoante pode vislumbrado abaixo:

Art. 1º São beneficiários do Vale-Transporte, nos termos da Lei nº 7.418, de 16 de dezembro de 1985, os trabalhadores em geral, tais como:
I - os empregados, assim definidos no art. 3º da Consolidação das Leis do Trabalho;
II - os empregados domésticos, assim definidos na Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972;
(...)¹²²

Em 1988, a constituição garantiu um leque de direitos aos trabalhadores domésticos, conforme já abordado anteriormente.

Ocorre que o artigo 10, II, “b”, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias estendeu às trabalhadoras domésticos a estabilidade provisória da emprego gestante:

Art. 10 - Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o Art. 7º, I, da Constituição:
I - fica limitada a proteção nele referida ao aumento, para quatro vezes, da porcentagem prevista no Art. 6º, *caput* e § 1º, da Lei nº 5.107, de 13 de setembro de 1966;
II - fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa:
a) do empregado eleito para cargo de direção de comissões internas de prevenção de acidentes, desde o registro de sua candidatura até um ano após o final de seu mandato;
b) da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.¹²³

Todavia os Tribunais Regionais do Trabalho não estavam concedendo esse direito aos trabalhadores, isso se deu porque tal direito não estava previsto no parágrafo único do artigo 7º da CF/88, que ampliou os direitos assegurados ao trabalhador doméstico.¹²⁴

A Lei nº 11.324/2006 sanou esse lapso do Texto Constitucional ao acrescentar o artigo 4º-A à Lei 5859/72. A nova redação dada a essa lei estendeu, efetivamente, às trabalhadoras

122 Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d95247.htm >. Acesso em: 15/02/2013.

123 Disponível em: < http://www.dji.com.br/constituicao_federal/cfdistra.htm >. Acesso em 18/02/2013.

124 BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 7ª ed. São Paulo: LTr, 2011. p. 281.

domésticas o direito à estabilidade no emprego desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.¹²⁵

Os trabalhadores domésticos ainda não foram contemplados com a inclusão obrigatória no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS. A sua inclusão como ato voluntário do empregador foi garantida pela Medida Provisória nº 1986, posteriormente convertida na Lei 10.208/2001. A inserção do trabalhador doméstico no regime deverá ser feita por requerimento do empregador.¹²⁶

Com a inserção no FGTS o trabalhador doméstico fará jus ao seguro-desemprego quando tiver trabalhado nessa função por um período mínimo de quinze dias nos últimos vinte e quatro meses contados da dispensa injusta, direito concedido também pela Lei 10.208/2001, conforme verificado abaixo:¹²⁷

Art. 1º A Lei no 5.859, de 11 de dezembro de 1972, fica acrescida dos seguintes artigos:

"Art. 3º-A. É facultada a inclusão do empregado doméstico no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS, de que trata a Lei no 8.036, de 11 de maio de 1990, mediante requerimento do empregador, na forma do regulamento." (NR)

"Art. 6º-A. O empregado doméstico que for dispensado sem justa causa fará jus ao benefício do seguro-desemprego, de que trata a Lei no 7.998, de 11 de janeiro de 1990, no valor de um salário mínimo, por um período máximo de três meses, de forma contínua ou alternada.

§ 1º O benefício será concedido ao empregado inscrito no FGTS que tiver trabalhado como doméstico por um período mínimo de quinze meses nos últimos vinte e quatro meses contados da dispensa sem justa causa.

§ 2º Considera-se justa causa para os efeitos desta Lei as hipóteses previstas no art. 482, com exceção das alíneas "c" e "g" e do seu parágrafo único, da Consolidação das Leis do Trabalho." (NR)

"Art. 6º-B. Para se habilitar ao benefício, o trabalhador deverá apresentar ao órgão competente do Ministério do Trabalho e Emprego:

I - Carteira de Trabalho e Previdência Social, na qual deverão constar a anotação do contrato de trabalho doméstico e a data da dispensa, de modo a comprovar o vínculo empregatício, como empregado doméstico, durante pelo menos quinze meses nos últimos vinte e quatro meses;

II - termo de rescisão do contrato de trabalho atestando a dispensa sem justa causa;

III - comprovantes do recolhimento da contribuição previdenciária e do FGTS, durante o período referido no inciso I, na condição de empregado doméstico;

IV - declaração de que não está em gozo de nenhum benefício de prestação continuada da Previdência Social, exceto auxílio-acidente e pensão por morte; e

V - declaração de que não possui renda própria de qualquer natureza suficiente à sua manutenção e de sua família." (NR)

125 *Idem*. p. 282.

126 CASSAR, Vólia Bonfim. *Direito do Trabalho*. 7º ed. São Paulo: Método, 2012. p. 372.

127 DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 10º ed. São Paulo: Ltr, 2011. p. 374.

"Art. 6o-C. O seguro-desemprego deverá ser requerido de sete a noventa dias contados da data da dispensa." (NR)

"Art. 6o-D. Novo seguro-desemprego só poderá ser requerido a cada período de dezesseis meses decorridos da dispensa que originou o benefício anterior." (NR)¹²⁸

Diferentemente dos outros trabalhadores, o trabalhador doméstico receberá o seguro-desemprego no período máximo de três meses, de forma contínua ou alternada, no valor de um salário mínimo, desde que tenha trabalhado pelo menos quinze meses nos últimos vinte e quatro meses inscrito no FGTS.¹²⁹ As despesas decorrentes do pagamento do seguro-desemprego são arcadas pelo Fundo de Amparo ao Trabalhador.¹³⁰

Por fim, cabe esclarecer sobre as agências especializadas na indicação de trabalhadores domésticos. Essas agências são responsáveis civilmente pelos atos ilícitos cometidos pelos trabalhadores no desempenho de sua atividade, de acordo com o artigo 1º da Lei 7.195/84:¹³¹

Art. 1º - As agências especializadas na indicação de empregados domésticos são civilmente responsáveis pelos atos ilícitos cometidos por estes no desempenho de suas atividades.

Dispõe, ainda, a lei que a agência firmará compromisso com o empregador, no ato da contratação, obrigando-se a pagar, durante o período de um ano, qualquer dano cometido pelo trabalhador contratado.¹³²

2.2.3 – Direitos não assegurados

A Constituição Federal assegurou muitos direitos aos empregados urbanos e rurais no seu artigo 7º, todavia nem todos foram garantidos aos trabalhadores domésticos.

O trabalhador doméstico não possui direito a jornada de trabalho, dessa forma também é indevido a esse trabalhador o adicional noturno, a hora extra e as pausas intrajornadas¹³³

A CF/88 também não fez alusão, em nenhum de seus, dispositivo sobre as normas coletivas para proteger a relação empregatícia doméstica, tampouco sobre o sindicato para trabalhadores domésticos.

128 Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LEIS_2001/L10208.htm >. Acesso em: 18/02/2013.

129 CASSAR, Vólia Bonfim. *Direito do Trabalho*. 7º ed. São Paulo: Método, 2012. p. 372.

130 BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 7º ed. São Paulo: LTr, 2011. p. 289.

131 *Idem*. p. 291.

132 Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7195.htm >. Acesso em: 18/02/2013.

133 BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 7º ed. São Paulo: LTr, 2011. p. 288.

Alice Monteiro de Barros explica que a sindicalização tem sido exercida pelos trabalhadores domésticos mesmo sem possuir legitimidade sindical tendo em vista que esse direito é reconhecido implicitamente quando a CF/88 assegura aos brasileiros e estrangeiros a plena liberdade de associação para fins lícitos, vedando apenas para o militar.¹³⁴ Todavia por não ser expressamente previsto no normativo jurídico, o agrupamento coletivo dos trabalhadores domésticos esquivou-se apenas a uma associação.¹³⁵

A falta de dispositivo expresso sobre acordos e convenções coletivas para os trabalhadores domésticos e o fundamento de que a atividade doméstica não é considerada atividade econômica têm baseado o Tribunal Superior do Trabalho (TST) a afastar a possibilidade de negociação coletiva. Essas razões também têm sido utilizadas para a não aceitação do ajuizamento de ação coletiva pela Associação dos Trabalhadores Domésticos, devido a impossibilidade jurídica declarada pelo Tribunal.¹³⁶

Dessa forma, não há para os trabalhadores domésticos normas coletivas, piso normativo, tampouco contribuição sindical.¹³⁷

Há ainda, diversos outros direitos que não foram concedidos aos domésticos, tais como: piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho; piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho; proteção ao salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa; proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos; assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até seis anos de idade em creches e pré-escolas; proteção em face de automação; proibição de diferença de salário de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil, entre outros direitos assegurados aos outros trabalhadores pela CLT ou pela CF/88.

CAPÍTULO 3 – NORMATIVOS INTERNACIONAIS QUE ACRESCENTAM DIREITOS AO TRABALHADOR DOMÉSTICO NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

3.1 DIREITO INTERNACIONAL DO TRABALHO

134 BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 7º ed. São Paulo: LTr, 2011. p. 292.

135 CASSAR, Vólia Bonfim. *Direito do Trabalho*. 7º ed. São Paulo: Método, 2012. p. 377.

136 BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 7º ed. São Paulo: LTr, 2011. p. 292.

137 CASSAR, Vólia Bonfim. *Direito do Trabalho*. 7º ed. São Paulo: Método, 2012. p. 377.

A Organização Internacional do Trabalho – OIT, estrutura internacional que é fonte de importantes conquistas sociais e melhorias das condições de trabalho no mundo desde sua criação em 1919 pelo Tratado de Versalhes, é a principal instituição do Direito Internacional do Trabalho.¹³⁸

O trabalho decente é o objetivo central de todas as políticas e programas dessa organização internacional, sua missão é “promover oportunidade para que homens e mulheres possam ter acesso a um trabalho decente e produtivo, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade.”¹³⁹ A OIT é a única agência das Nações Unidas que possui estrutura tripartite,¹⁴⁰ segundo o qual as decisões de interesses dos interlocutores sociais devem ser tomadas com a participação do Estado, dos trabalhadores e dos empregadores.¹⁴¹

A OIT é ainda responsável por formular as normas internacionais do trabalho, tratados, convenções e recomendações utilizadas para uniformizar direitos dos trabalhadores nos diferentes Estados-membros signatários.¹⁴²

É assegurada liberdade a cada um dos citados membros para definir a forma que os direitos serão incorporados no ordenamento jurídico, sendo o processo de ratificação (“ato pelo qual o poder executivo, devidamente autorizado pelo órgão para isso designado na lei interna, confirma um tratado ou declara que este deve produzir seus devidos efeitos”¹⁴³) apenas uma opção.¹⁴⁴

Quanto à validade dos tratados internacionais perante o direito interno, a doutrina aponta duas teorias. A teoria dualista é aquela que acredita que as ordens internas e internacionais não se misturam. Ou seja, para a teoria dualista a ratificação de um tratado implica apenas no compromisso de um Estado-membro legislar em sintonia com o diploma ratificado.¹⁴⁵

138 NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao Direito do Trabalho*. 26º ed. São Paulo: LTr, 2000. p. 127.

139 Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/content/apresentação>> Acesso em: 30.01.2013.

140 Disponível em: <<http://www.onu.org.br/onu-no-brasil/oit/>> Acesso em: 30.01.2013.

141 NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Direito Contemporâneo do Trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 95.

142 PAULO, Vicente e ALEXANDRINO, Marcelo. *Manual de Direito do Trabalho*. 16º ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2012. p. 15.

143 ACCIOLY, Hildebrando. *Tratado de Direito Internacional Público*. 2º ed. Rio de Janeiro: IBGE, 1956, v.1, p. 574.

144 DELGADO, Gabriela Neves. *Direitos humanos dos trabalhadores: perspectiva de análise a partir dos princípios internacionais do direito do trabalho e do direito previdenciário*. Revista TST. Brasília, volume 77, 2011, p.72.

145 CAVALCANTE, Jouberto de Quadros, e JORGE NETO, Francisco Ferreira. *Direito do Trabalho*. 6º ed. São Paulo: Atlas. p. 185.

De outro modo, a teoria monista é aquela que acredita haver interdependência entre as ordens jurídicas interna e internacional. Dessa forma, a ratificação do tratado por um Estado-membro implica na integração do tratado ou convenção à ordem jurídica desse Estado.¹⁴⁶

De acordo com a teoria monista, as convenções, quando ratificadas ou aderidas por decisão soberana de um país, passam a englobar o conceito de fonte normativa heterônoma (lei, em sentido material ou sentido amplo) daquele país.¹⁴⁷

Assim, uma vez ratificadas não há mais relevância a distinção entre fontes internas e de origem internacional, pois as convenções passam a integrar o rol de leis internas do respectivo país.¹⁴⁸

Todavia, há casos que faz-se necessário algumas modificações no ordenamento jurídico interno para que o tratado ou a convenção internacional sejam ratificados pelo Estado. Nesse diapasão, ensina Alice Monteiro de Barros:

Em muitas situações, apesar de o Brasil ser adepto da teoria monista, que implica incorporação das normas internacionais na nossa legislação interna, há casos em que a complementação ou a modificação do ordenamento jurídico ainda depende de lei e o regulamento capaz de torna-las executáveis. Esse fato dificulta a efetividade das normas internacionais.¹⁴⁹

No Brasil, a força hierárquica dos tratados internacionais, em regra, é igual das demais normas primárias. Logo, será incorporada ao ordenamento jurídico com status de lei ordinária federal.¹⁵⁰

De acordo com o artigo 49, I, da CF/88, é competência exclusiva do Congresso Nacional resolver definitivamente sobre tratados e acordos internacionais. Consequentemente, as convenções da OIT devem ser aprovadas e ratificadas pelo Congresso Nacional para adquirirem eficácia de norma jurídica infraconstitucional e equipararem-se às leis federais.¹⁵¹

Entretanto, se os tratados e as convenções versarem sobre direitos humanos serão incorporados ao ordenamento jurídico pelo rito ordinário com status de supralegal. Hierarquicamente, isso significa que ocupará posição acima da legislação interna, mas inferior à Constituição Federal.¹⁵²

Nessa esteira, elucida Mauricio Godinho Delgado:

146 CAVALCANTE, Jouberto de Quadros, e JORGE NETO, Francisco Ferreira. *Direito do Trabalho*. 6º ed. São Paulo: Atlas. p. 185.

147 DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 10º ed. São Paulo: LTr, 2011. p. 153.

148 BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 7º ed. São Paulo: LTr, 2011. p. 91.

149 *Idem*. p. 93.

150 PAULO, Vicente e ALEXANDRINO, Marcelo. *Manual de Direito do Trabalho*. 16º ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2012. p. 26.

151 NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao Direito do Trabalho*. 26º ed. São Paulo: LTr, 2000. p. 129.

152 *Idem. ibidem*.

Cabe ainda ressaltar que o Supremo Tribunal Federal, em sessão de dezembro de 2008, modificou, em parte, sua jurisprudência sobre o status normativo das regras internacionais ratificadas pelo Brasil. Fixou o patamar supralegal dessas regras (acima das leis ordinárias e complementares), desde que referentes a convenções e tratados internacionais sobre direitos humanos (o status clássico, de simples diploma legal. Ficou preservado para a generalidade dos documentos internacionais ratificados, exceto os relativos a direitos humanos, agora lançados a patamar superior)¹⁵³

Pode, ainda, o tratado e a convenção internacional sobre direitos humanos serem incorporados com status de emenda constitucional. Para isso, faz-se necessário sejam aprovados com *quorum* e ritos similares aos da emenda constitucional (3/5 de cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos), nos termos do artigo 5º, §3º, da CF/88, redação dada pelo advento da reforma do Poder Judiciário (EC nº 45).¹⁵⁴

Caso ocorra conflito entre normas internas e regras internacionais ratificadas deverá prevalecer a regra e a interpretação mais favorável ao trabalhador, de acordo com o §8º do artigo 19 da Constituição da OIT:¹⁵⁵

8. Em caso algum, a adoção, pela Conferência, de uma convenção ou recomendação, ou a ratificação, por um Estado-Membro, de uma convenção, deverão ser consideradas como afetando qualquer lei, sentença, costumes ou acordos que assegurem aos trabalhadores interessados condições mais favoráveis que as previstas pela convenção ou recomendação.¹⁵⁶

Nesse sentido ensina Mauricio Godinho Delgado:

O mesmo se aplica as regras de tratados e convenções internacionais sobre direitos trabalhistas – que têm obvia natureza de direitos humanos: em situação de aparente conflito entre regras internacionais ratificada (Convenções da OIT, por exemplo) e regras legais internas, prevalece o princípio da norma mais favorável ao trabalhador, quer no tange ao critério de solução do conflito normativo, quer no que diz respeito ao resultado interpretativo alcançado.¹⁵⁷

Como visto, o princípio da norma mais favorável, um dos princípios especiais do Direito do Trabalho, é utilizado como critério para eleger, em caso de conflito de regras, aquela mais favorável ao trabalhador.

153 DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 10º ed. São Paulo: Ltr, 2011. p. 153.

154 DELGADO, Gabriela Neves. *Direitos humanos dos trabalhadores: perspectiva de análise a partir dos princípios internacionais do direito do trabalho e do direito previdenciário*. Revista TST. Brasília, volume 77, 2011, p. 73.

155 PAULO, Vicente e ALEXANDRINO, Marcelo. *Manual de Direito do Trabalho*. 16º ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2012. p. 25.

156 Disponível em: <

http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/decent_work/doc/constituicao_oit_538.pdf>. Acesso em: 18/2/2013.

157 DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 10º ed. São Paulo: Ltr, 2011. p. 154.

3.2 TRABALHO DOMÉSTICO PERANTE A OIT

Desde a sua criação, em 1919, a OIT adota e supervisiona a aplicação de normas internacionais do trabalho por meio de suas convenções e recomendações sobre um patamar mínimo de direitos para garantir um trabalho decente.

O trabalho doméstico sempre foi um dos que recebeu menor proteção nas legislações nacionais de todo o mundo.¹⁵⁸ Por essa razão, a OIT tem posto o assunto na pauta de suas discussões, a fim de buscar formas para valorizar e fortalecer o respeito aos trabalhadores domésticos, em face de inúmeras violações dos direitos fundamentais do trabalho e dos direitos humanos, como o trabalho forçado, o trabalho infantil e a discriminação.

A preocupação da OIT com essa classe trabalhadora não é recente, algumas de suas convenções já abordaram sobre o tema. Nesse sentido, Sergio Pinto Martins elucida:

A Convenção n 24, da OIT, de 1927, trata do seguro-enfermidade e o estende aos empregados domésticos. A Recomendação 79 sobre exame médico de aptidão para o emprego dos menores estabelece expressamente que se aplica aos domésticos. As Convenções nº 37 e 38, sobre invalidez, aplicam-se também aos trabalhadores agrícolas, incluindo-se os domésticos dos empregadores agrícolas (art. 2º). Nenhuma dessas convenções foi ratificada pelo Brasil.

O Brasil aprovou a Convenção nº 103 da OIT, de 28-6-1952, por meio do Decreto Legislativo nº 20, de 30-4-1965, tendo sido promulgada pelo Decreto nº 58.821, de 14-7-1966. Versa a Convenção nº 103 sobre o amparo à maternidade. A referida norma internacional visa também assegurar tutela “ao trabalho assalariado doméstico efetuado em casas particulares”(art. I, 3, h)¹⁵⁹

Em 16 de junho de 2011 ocorreu a 100ª Conferência Internacional do Trabalho - CIT, em Genebra, onde o tema proteção ao trabalho doméstico foi novamente discutido a fim de garantir um trabalho decente a esse trabalhador.¹⁶⁰

Durante a CIT, foi definida a adoção do instrumento internacional de proteção ao trabalho doméstico na forma da Convenção (nº 189) intitulada Convenção sobre o Trabalho

158 Disponível em:< http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/gender/pub/notas_oit_%208_797.pdf>. Acesso em: 30.01.2013.

159 MARTINS, Sérgio Pinto. *Manual do Trabalho Doméstico*. 11.ed. São Paulo: Atlas, 2012, p. 130.

160 *Idem. ibidem*.

Decente para as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos, acompanhada de uma Recomendação (nº 201) com o mesmo título.¹⁶¹

A proposta final abordou temas já pacificados nas discussões anteriores como: condições do trabalho realizado por menores de 18 anos, necessidade de estabelecer idade mínima para o exercício do trabalho doméstico, proteção aos trabalhadores domésticos imigrantes, entre outros.¹⁶²

Alguns temas também foram consolidados na Convenção, sendo eles: direito à privacidade e inspeção do trabalho, jornada de trabalho, descanso semanal de 24 horas, consideração do tempo de disponibilidade imediata para o trabalho, direito a um ambiente de trabalho seguro e saudável, e igualdade de tratamento em relação aos outros direitos garantidos aos demais trabalhadores¹⁶³.

Quanto ao contrato de trabalho, passará a ser direito dos trabalhadores domésticos a entrega de informações claras sobre os termos e condições de emprego (preferencialmente através de contrato escrito), de acordo com o artigo 7º da Convenção 189:

Artigo 7

Todo Membro deverá adotar medidas para assegurar que os trabalhadores domésticos sejam informados sobre suas condições de emprego de maneira apropriada, verificável e de fácil compreensão e, preferivelmente, quando possível, por meio de contratos escritos de acordo com a legislação nacional ou acordos coletivos que incluam em particular:

- (a) o nome e sobrenome do empregador e do trabalhador e os respectivos endereços;
- (b) o endereço do domicílio ou domicílios de trabalho habituais;
- (c) a data de início e, quando o contrato é válido por um período determinado de tempo, sua duração;
- (d) o tipo de trabalho a ser executado;
- (e) a remuneração, método de cálculo e periodicidade de pagamentos;
- (f) as horas regulares de trabalho;
- (g) as férias anuais remuneradas e os períodos de descanso diários e semanais;
- (h) a provisão de alimentação e acomodação, quando for o caso;
- (i) o período de experiência, quando for o caso;
- (j) as condições de repatriação, quando for o caso; e
- (k) as condições que regirão o término da relação de trabalho, incluindo todo o prazo de aviso prévio comunicado pelo trabalhador doméstico ou pelo empregador.¹⁶⁴

161 Disponível em: <
http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/housework/doc/trabalho_domestico_nota_5_565.pdf> Acesso em: 30.01.2013.

162 Disponível em: <
http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/housework/doc/trabalho_domestico_nota_5_565.pdf> Acesso em: 30.01.2013.

163 *Idem, ibidem.*

164 *Idem, ibidem.*

Já em relação aos trabalhadores migrantes deverá ser feito contrato por escrito no país de destino ou uma oferta de trabalho escrita, antes de sua saída do país de origem, de acordo com artigo 8º da Convenção 189:

Artigo 8

1. Na legislação nacional, se deverá dispor que trabalhadores domésticos migrantes, que são contratados em um país para prestar serviços domésticos em outro país, recebam uma oferta de emprego por escrito ou contrato de trabalho, que seja válido no país onde os trabalhadores prestarão serviços, que inclua as condições de emprego assinaladas no Artigo 7, antes de cruzar as fronteiras nacionais para assumir o emprego sobre o qual a oferta ou o contrato dizem respeito.
2. A disposição do parágrafo anterior não se aplica aos trabalhadores que possuem liberdade de movimento em virtude de emprego sob acordos regionais, bilaterais ou multilaterais ou no marco de organizações de integração econômica regional.
3. Os Membros deverão adotar medidas para cooperar entre si no sentido de assegurar a aplicação efetiva das disposições da presente Convenção para trabalhadores domésticos migrantes.
4. Todo Membro deverá especificar, por meio da legislação ou outras medidas, as condições segundo as quais os trabalhadores domésticos migrantes terão direito à repatriação por expiração ou término do contrato de trabalho em virtude do qual foram empregados.¹⁶⁵

Por sua vez, as agências de emprego privadas deverão ter condições de funcionamento para proteção contra abusos, de acordo com o artigo 15 da Convenção 189:

Artigo 15

1. Para proteger efetivamente os trabalhadores domésticos contra práticas abusivas que tenham sido contratados ou colocados no emprego por agências privadas de emprego, inclusive os migrantes, todo Membro deverá:
 - (a) determinar as condições que regirão o funcionamento das agências privadas de emprego que contratam ou colocam no emprego trabalhadores domésticos, em conformidade com a legislação e prática nacionais;
 - (b) assegurar a existência de mecanismos e procedimentos adequados para a investigação de queixas, abusos presumidos e práticas fraudulentas em decorrência das atividades das agências privadas de emprego em relação aos trabalhadores domésticos;
 - (c) assegurar que os trabalhadores domésticos e serão previstas sanções, incluída a proibição das agências privadas de emprego que incorram em práticas fraudulentas e abusos;
 - (d) considerar, quando se contratar os trabalhadores domésticos de um país para prestar serviços em outro país, a celebração de acordos bilaterais, regionais ou multilaterais, com a finalidade de prevenir abusos e práticas fraudulentas na contratação, colocação e no emprego; e
 - (e) adotar medidas para assegurar que as taxas cobradas pelas agências privadas de emprego não sejam deduzidas da remuneração dos trabalhadores domésticos.
2. Ao colocar em prática cada uma das disposições deste artigo, todo

¹⁶⁵ Disponível em: <

http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/housework/doc/trabalho_domestico_nota_5_565.pdf> Acesso em: 30.01.2013.

Membro deverá realizar consultas com as organizações mais representativas dos empregadores e dos trabalhadores, assim como com as organizações representativas dos trabalhadores domésticos e com as organizações representativas dos empregadores dos trabalhadores domésticos, quando tais organizações existam.¹⁶⁶

A vigência internacional de uma convenção só ocorre a partir de 12 meses após o registro de duas ratificações por Estados-membros na Repartição Internacional do Trabalho.

A Convenção 189 foi ratificada por dois países, em 2012 (o Uruguai, em junho/12, e as Filipinas, em setembro/12). Dessa forma, a aludida convenção, que estende os direitos fundamentais trabalhistas a milhões de trabalhadores doméstico no mundo, entrará em vigor em doze meses.¹⁶⁷

3.3 IMPLEMENTAÇÃO DA CONVENÇÃO 189 NO BRASIL

Os representantes brasileiros na OIT votaram favoravelmente à adoção da Convenção nº 189 e da Recomendação nº 201 da OIT, assumindo, assim, novo compromisso internacional sobre o tema.

O processo de ratificação da convenção pelo Brasil ainda está no início. No final de 2012, o Ministério do Trabalho encaminhou parecer à Presidente Dilma Rousseff recomendando a ratificação. Cabe agora à Presidente requerer a aprovação da Convenção no Congresso Nacional caso concorde com o seu teor.¹⁶⁸

Contudo, para que a Convenção 189 seja implementada no regime jurídico brasileiro faz-se necessário efetuar alterações significativas na Constituição de 1988. Isso se dá porque a CF/88 prevê aos trabalhadores domésticos apenas sete dos trinta e quatro benefícios garantidos aos trabalhadores urbanos e rurais nos termos de seu artigo 7º, parágrafo único.¹⁶⁹

Uma semana após a conclusão dos trabalhos da 100ª Conferência Internacional do Trabalho, os políticos brasileiros se adiantaram a ratificação da Convenção pelo Governo Brasileiro e apresentaram diversas proposições no Senado Federal.

166 Disponível em: <

http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/housework/doc/trabalho_domestico_nota_5_565.pdf> Acesso em: 30.01.2013.

167 Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/895>>. Acesso em: 30.01.2013.

168 Disponível em: <http://www.correiobraziliense.com.br/app/noticia/especiais/as-esquecidas-da-abolicao/2012/11/14/interna_AsEsquecidasDaAbolicao.333655/brasil-esta-fora-de-convencao-internacional-sobre-direitos-de-domesticas.shtml>. Acesso em: 30.01.2013.

169 Esse assunto já foi abordado no capítulo anterior, portanto não será aprofundado nesse tópico.

Em 22 de junho de 2011, tanto a Senadora Vanessa Grazziotin do PCdoB-AM quanto o Senador Lindbergh Farias do PT-RJ apresentaram Propostas de Emendas à Constituição – PEC, respectivamente PEC 58/11 e PEC 59/11.¹⁷⁰ Posteriormente, o Senador Walter Pinheiro do PT da BA também apresentou PEC 62/11.¹⁷¹

Entretanto, enquanto os Senadores apresentavam suas PEC's, já tramitava na Câmara dos Deputados a PEC 478/2010 do Deputado Federal Carlos Bezerra do PMDB-MT com o intuito de revogar o parágrafo único do artigo 7º da CF/88 para estabelecer igualdade de direitos trabalhistas entre os trabalhadores domésticos e os demais empregados urbanos e rurais.¹⁷²

A PEC 478/2010, ou “PEC das Domésticas”, como ficou conhecida popularmente, relatada na Comissão Especial da Câmara pela Deputada Benedita da Silva do PT-RJ (ex-trabalhadora doméstica)¹⁷³ foi aprovada pelo Plenário da Câmara em primeiro turno, em 22 de novembro de 2012, e em segundo turno, em 04 de dezembro de 2012.¹⁷⁴ Para entrar em vigor, ainda precisa passar por dois turnos de votação no Senado (onde recebeu novo número PEC 66/2012¹⁷⁵). Caso seja aprovada sem alterações no Senado será imediatamente promulgada.¹⁷⁶

Caso a PEC entre em vigor, será garantido, de imediato, aos trabalhadores domésticos direito à jornada de trabalho de 44 horas semanais e oito horas diárias; pagamento de horas extras; garantia de salário mínimo fixado em lei, nacionalmente fixado; proteção do salário, constituindo crime sua retenção dolosa; redução de riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança; reconhecimento de acordos e convenções coletivas de trabalho; proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de 18 anos e de qualquer trabalho a menores de 16 anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de 14 anos;

170 Disponível em: <<http://www12.senado.gov.br/noticias/materias/2011/06/22/pec-de-vanessa-grazziotin-estende-beneficios-trabalhistas-aos-empregados-domesticos>> . Acesso em: 30.01.2013. e Disponível em: <<http://www12.senado.gov.br/noticias/materias/2011/06/30/lindbergh-defende-pec-dos-empregados-domesticos>> . Acesso em: 30.01.2013.

171 Disponível em: <<http://www12.senado.gov.br/noticias/materias/2011/09/15/walter-pinheiro-registra-realizacao-de-congresso-de-trabalhadores-domesticos-em-recife>>. Acesso em 30.01.2013.

172 Disponível em: <<http://www.camara.leg.br/internet/SitaqWeb/TextoHTML.asp?etapa=5&nuSessao=208.4.53.O&nuQuarto=46&nuOrador=1&nuInsercao=20&dtHorarioQuarto=15:30&sgFaseSessao=PE&Data=30/11/2010&txApelido=CARLOS%20BEZERRA,%20PMDB-MT>> . Acesso em 30.01.2013.

173 Disponível em: <<http://www.ohoje.com.br/noticia/7151/camara-aprova-pec-do-trabalhador-domestico>>. Acesso em 30.01.2013.

174 Disponível em: <<http://oglobo.globo.com/economia/camara-aprova-pec-das-domesticas-em-segundo-turno-6930787>>. Acesso em: 30.01.2013.

175 Disponível em: <<http://www12.senado.gov.br/noticias/materias/2013/01/02/pec-das-domesticas-comeca-a-tramitar-no-senado>>. Acesso em: 30.01.2013.

176 Disponível em: <<http://www12.senado.gov.br/noticias/materias/2012/12/05/senado-vai-debater-ampliacao-dos-direitos-dos-empregados-domesticos>>. Acesso em: 30.01.2013.

bem como proibição de discriminação por motivo de sexo, idade, cor, ou estado civil no que se refere a salários, exercício de funções e de critérios de admissão.¹⁷⁷

Alguns direitos dependerão de nova lei para entrar em vigor, são eles: Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS obrigatório; seguro-desemprego; adicional noturno; proteção contra demissão sem justa causa; salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda, creche gratuita para filhos e dependentes até 5 anos de idade; bem como seguro contra acidentes de trabalho.¹⁷⁸

Finalmente, parece que o Brasil vai ser redimir pelo tamanho descaso social e jurídico de décadas com o trabalhador doméstico. Como visto, a da PEC das Domésticas dará aos trabalhadores domésticos todos os direitos trabalhistas já dados aos demais trabalhadores urbanos e rurais, pela CF/88.

Todavia, os desafios não acabam por aí. Alguns estudiosos temem que as possíveis mudanças aumentem a informalidade, diminuam as contratações formais, uma vez que o custo com a contratação do trabalhador doméstico aumentará.¹⁷⁹

Jornais de grande circulação no país veicularam tal preocupação, conforme se verifica dos trechos colacionados abaixo:

Folha de São Paulo publicado em 04/12/2012 no caderno Mercado:

ALCANCE RESTRITO

A lei deve atingir a minoria dos profissionais. Segundo dados da Fenatrad (Federação Nacional das Trabalhadoras Domésticas), apenas 27% dos trabalhadores domésticos têm carteira assinada - cerca de 2 milhões dos mais de 7 milhões em todo o Brasil.

Estudo do Dieese mostra que, em São Paulo, 38,7% têm carteira assinada, 28,2% não são registrados e 33,1% são diaristas. Do total, 45,5% contribuem para a Previdência Social.

Em outras regiões metropolitanas, a proporção é ainda menor: em Fortaleza, por exemplo, apenas 15,2% têm carteira assinada, 27,4% são diaristas e 57,3% são mensalistas sem registro. Apenas 17,5% pagam INSS.

Para Eduardo Miguel Schneider, técnico do Dieese, a proposta pode reverter à migração de trabalhadores domésticos para outros setores. Na Grande São Paulo, a participação de domésticos no total de empregados caiu de 8,4% em 2001 para 7,0% em 2011.

CUSTO

Não há cálculos oficiais sobre quanto os novos direitos custariam aos patrões. Para o sindicato das patroas, que é contra a medida, uma empregada registrada pelo salário mínimo (R\$ 622) custará R\$ 2.750 por mês se dormir

177 Disponível em: < http://www.senado.gov.br/noticias/agencia/quadros/qd_413.html >. Acesso em: 30.01.2013.

178 *Idem, ibidem*

179 Disponível em: <<http://oglobo.globo.com/economia/camara-aprova-pec-das-domesticas-em-segundo-turno-69307871>>. Acesso em: 30.01.2013.

no trabalho e forem computadas as horas extras que excedem as 44 horas semanais.¹⁸⁰

O GLOBO, matéria publicada em 04/12/2012 no caderno Economia:

O primeiro turno da votação da PEC foi no mês passado, Na ocasião, o presidente do Instituto Doméstica Legal, Mário Avelino, disse esperar a aprovação total do texto para fins de abril. Ele afirmou temer o aumento da informalidade e a demissão de cerca de 200 mil profissionais, devido ao aumento de custos para os patrões.¹⁸¹

Dessa forma, terá uma grande desafio antes de publicar a referida PEC, pois deverá também levar em consideração que os empregadores não são empresas, são pessoas físicas que precisam de uma simplificação tributária para que consigam arcar com as obrigações de natureza trabalhista e previdenciária¹⁸².

Por esses motivos, espera-se que o Governo brasileiro assuma o seu compromisso de preservação dos direitos sociais (direitos fincados no capítulo II da CF/88) para que seja garantido os demais direitos trabalhistas aos trabalhadores domésticos.

180 Disponível em: <<http://www1.folha.uol.com.br/mercado/1196003-camara-aprova-proposta-que-amplia-direitos-trabalhistas-de-domesticas.shtml>>. Acesso em: 30.01.2013.

181 Disponível em: <<http://oglobo.globo.com/economia/camara-aprova-pec-das-domesticas-em-segundo-turno-6930787>>. Acesso em: 30.01.2013.

182 Disponível em: <<http://imirante.globo.com/oestadoma/noticias/2013/01/03/pagina236995.asp>>. Acesso em: 30.01.2013.

CONCLUSÃO

A desvalorização em relação aos trabalhadores domésticos é fruto de uma construção social, histórica e cultural que colocou esses trabalhadores a uma importância subalterna em comparação aos demais trabalhadores urbanos e rurais. A origem do trabalho doméstico está ligada à escravidão. Esse fato por si só já explica muito da discriminação sofrida pelo trabalho doméstico.

O sistema escravocrata reduziu, cruelmente, o ser humano a uma mera propriedade particular. Os escravos quando conseguiram a liberdade física, permaneceram aprisionados a um sistema social que os deixavam à margem de qualquer proteção legal e social. A esses ex-escravos restavam, apenas, as funções residuais que são até hoje discriminadas, como é o caso do trabalho doméstico.

O trabalho doméstico é exercido, hoje em dia, com altos índices de informalidade (o percentual de trabalhadores domésticas com carteira de trabalho assinada, acesso à Previdência Social, e inscrição no FGTS é muito pequeno), marcado, ainda, por ser uma atividade de baixo potencial econômico, cuja mão-de-obra é pouco qualificada, segundo dados do PNAD e do PED.

O trabalhador doméstico pode ser qualquer trabalhador, pessoa física que preste serviço de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa natural ou à família, em função do âmbito residencial, com pessoalidade, onerosidade e subordinação, de acordo com os normativos jurídicos que regem a relação empregatícia doméstica .

A CLT, em seu artigo 7º, a, excluiu expressamente o trabalhador doméstico de sua esfera normativa. O trabalhador doméstico permaneceu sem garantias até 1972, quando entrou em vigor a Lei 5.585/72. Essa lei conferiu à categoria apenas três direitos: anotação na CTPS, férias anuais remuneradas de 20 dias úteis, após cada 12 meses de trabalho, e inscrição do trabalhador como segurado obrigatório na Previdência.

A CF/88, por sua vez, restringiu aos trabalhadores domésticos muitos dos direitos concedidos aos outros empregados urbanos e rurais através do seu artigo 7º.

A restrição de direitos apresentada pela Constituição e a diferenciação realizada entre os trabalhadores domésticos e os demais demonstram, de forma clara, a discriminação jurídica existente e a desvalorização desse trabalho.

O Texto Constitucional garantiu apenas alguns direitos, sendo eles: o salário mínimo, a irredutibilidade de salário, o 13º salário, o repouso semanal, preferencialmente aos

domingos, o gozo de férias anuais remunerados, a licença-paternidade, a licença-maternidade de cento e vinte dias, o aviso prévio proporcional ao tempo de serviço e aposentadoria.

Aos poucos, os trabalhadores domésticos estão conseguindo alcançar a igualdade de direitos trabalhistas, outros direitos já foram alcançados após a publicação da CF/88, tais como: FGTS facultativo ao empregador; seguro desemprego, desde que o trabalhador esteja inserido no FGTS (ambos concedidos pela MP 1.986/99); estabilidade provisória à gestante, desde sua confirmação até cinco meses após o parto, descanso remunerado em feriados, 30 dias corridos de férias, e a vedação de serem efetuados descontos no salário do trabalhador por fornecimento de alimentação, higiene, vestuário, e moradia na residência do empregador (direitos concedidos pela Lei 11.324/2006).

O certo é que comparado a todas as demais categorias, muitos outros direitos ainda não foram garantidos, a saber: direito contra despedida arbitrária, piso salarial, proteção a salário nunca inferior ao mínimo, adicional noturno, proteção contra retenção de salário, salário família, jornada de trabalho preestabelecida e delimitação para turnos ininterruptos, remuneração por serviço extraordinário, incentivo à proteção do mercado de trabalho, políticas de redução a riscos, adicional de periculosidade/insalubridade/perigosidade, creches, reconhecimento das convenções e acordos coletivos, proteção em face à automação, proteção contra acidente de trabalho e seguro contra acidente de trabalho.

Como demonstrado, a evolução da regulamentação do trabalho dessa categoria no Brasil ainda é bastante lenta. Acredita-se que essa lentidão e esse descaso ocorrem devido a existência de uma discriminação social e jurídica com o trabalho doméstico.

Em junho de 2011, por meio da Convenção 189 da OIT, foram estendidos os direitos fundamentais do trabalho para milhares de trabalhadores domésticos do mundo. A Convenção 189 foi definida durante a 100ª Conferência Internacional do Trabalho, e têm como objetivo a proteção ao trabalho doméstico, de forma que seja garantido a essa trabalhador o trabalho decente.

Para que essa Convenção seja efetivada no Brasil, faz-se necessário que seja primeiramente ratificada pelo Estado. No Brasil, é competência exclusiva do Congresso Nacional resolver definitivamente sobre tratados e acordos internacionais (artigo 9º, I, da CF/88), logo as convenções da OIT devem ser aprovadas e ratificadas pelo Congresso Nacional para adquirirem eficácia de lei, em sentido material ou amplo.

Tramita no Congresso Nacional a PEC 478/2010 com intuito de revogar o parágrafo único do artigo 7º da CF/88 para estabelecer igualdade de direitos trabalhistas entre os trabalhadores doméstico e o demais empregados urbanos e rurais. Sanando, assim, a

incoerência de ter sido retirado desses trabalhadores alguns direitos concedidos a outros empregados.

A PEC 478/2010 , ou PEC das Domésticas, como ficou conhecida popularmente, foi aprovada pelo Plenário da Câmara, mas ainda precisa ser aprovada, sem alterações, em dois turnos pelo Senado Federal para que seja imediatamente promulgada.

Caso a PEC entre em vigor, serão garantidos, aos trabalhadores domésticos o direito à jornada de quarenta e quatro horas semanais e oito horas diárias; a garantia de salário mínimo fixado em lei; a proteção ao salário, constituindo crime sua retenção dolosa; a redução de riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança; o reconhecimento de acordos e convenções coletivas de trabalho; a proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre aos menores de dezoito anos e de qualquer trabalho ao menor de dezesesseis, salvo na condição de aprendiz, a partir de 14 anos; por fim, a proibição de discriminação por motivo de sexo, idade, cor, ou estado civil no que se refere a salários, exercício de funções e de critérios de admissão.

Outros direitos precisarão de posterior regulamentação legal para entrar em vigor, são eles: FGTS obrigatório, seguro-desemprego, adicional noturno, proteção contra demissão sem justa causa, salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda, creche gratuita para filhos e dependentes até cinco anos de idade, bem como seguro contra acidentes de trabalho.

Com o advento da PEC das Domésticas, parece que, finalmente, o Brasil irá se redimir pela desvalorização desse trabalho, uma vez que essa PEC dará aos trabalhadores domésticos todos os direitos trabalhistas já dados aos demais trabalhadores urbanos e rurais, pela CF/88.

Ocorre que alguns estudiosos acreditam que essas possíveis mudanças previstas pela PEC 478/2010 podem aumentar a informalidade, e demitir muitos trabalhadores, devido ao aumento de custos com a contratação para os empregadores.

O fato é que o Governo brasileiro não pode mais se eximir em reduzir as desigualdades entre os trabalhadores domésticos e os demais empregados, foram muitos anos de discriminação, descaso, desvalorização do trabalho dessa categoria.

REFERÊNCIAS:

ACCIOLY, Hildebrando. *Tratado de Direito Internacional Público*. 2ª ed. Rio de Janeiro: IBGE, 1956, v.1

AVELINO, Mario. *O Futuro do Emprego Doméstico no Brasil*. 1ª ed. Rio de Janeiro: Instituto Doméstica Legal, 2011.

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 7ª ed, São Paulo: LTr, 2011.

BIBLIOTECA NACIONAL. Setor de Microfilmes. *Jornal do Commercio*, 01 de janeiro de 1888.

BINZER, Ina Von apud KOFES, Suely. *Mulher, Mulheres: Identidade, diferença e desigualdade na relação entre patroas e empregadas*. São Paulo, Editora da Unicamp, 2001.

BRAGA, Isabel. *Câmara aprova PEC das Domésticas em segundo turno*. Jornal O Globo. 2012. Disponível em: < <http://oglobo.globo.com/economia/camara-aprova-pec-das-domesticas-em-segundo-turno-6930787> >

BRASIL. *Ato das Disposições Constitucionais Transitórias*. Disponível em: < http://www.dji.com.br/constituicao_federal/cfdistra.htm >

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm >

BRASIL. Decreto nº 95.247 de 17 de novembro de 1987. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d95247.htm >

BRASIL. *Decreto-lei nº 3.078 de 277 de fevereiro de 1942*. Disponível em: < <http://www6.senado.gov.br/legislacao/ListaPublicacoes.action?id=18953> >

BRASIL. *Decreto-lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943*. Disponível em: <
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>

BRASIL. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. *PNAD 2011: crescimento da renda foi maior nas classes de rendimento mais baixas*. 2012. Disponível em: <
http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C816A2E7311D1012FE44B208D575F/DIEESE_Trabalho%20Doméstico%202011.pdf>

BRASIL. *Lei 605 de 05 de janeiro de 1949*. Disponível em: <
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L0605.htm>

BRASIL. *Lei 8212 de 24 de julho de 1991*. Disponível em: <
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8212cons.htm>

BRASIL. *Lei 8213 de 24 de julho de 1991*. Disponível em: <
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm>

BRASIL. *Lei 12.506 de 11 de outubro de 2011*. Disponível em: <
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/112506.htm>

BRASIL, Sistema PED: Pesquisa de Emprego e Desemprego. *As características do trabalho doméstico remunerado nos mercados de trabalho metropolitanos*. 2011. Disponível em: <
http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C816A2E7311D1012FE44B208D575F/DIEESE_Trabalho%20Doméstico%202011.pdf>

CASSAR, Vólia Bonfim. *Direito do Trabalho*. 7ª ed. São Paulo: Método, 2012.

COSTA, Ana Alice; E OLIVEIRA, Eleonora Menicucci de; LIMA, Maria Ednalva Bezerra de; SOARES, Vera. *Reconfiguração das Relações de Gênero no Trabalho*. São Paulo: CUT Brasil, 2004.

COSTA, Fernando Braga Moisés e Nilce: *retratos biográficos de dois garis*. □ *Um estudo de psicologia social a partir de observação participante e entrevistas*. São Paulo, IPUSP, 2002.

DELGADO, Gabriela Neves. *Direitos humanos dos trabalhadores: perspectiva de análise a partir dos princípios internacionais do direito do trabalho e do direito previdenciário*. Revista TST. Brasília, volume 77, 2011

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 10ª ed. São Paulo: Ltr, 2011.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 11ª ed. São Paulo: Ltr, 2012.

DISCURSOS E NOTAS TAQUIGRÁFICAS DA DA CÂMARA DOS DEPUTADOS. Sessão 208.4.53.0. Orador Carlos Bezzerra, PMDB –MT. 2010. Disponível em: < <http://www.camara.leg.br/internet/SitaqWeb/TextoHTML.asp?etapa=5&nuSessao=208.4.53.O&nuQuarto=46&nuOrador=1&nuInsercao=20&dtHorarioQuarto=15:30&sgFaseSessao=PE&Data=30/11/2010&txApelido=CARLOS%20BEZERRA.%20PMDB-MT> >

DULTRA, Eneida Vinhaes Bello; MORI, Natalia. *Trabalhadoras domésticas em luta: Direitos, igualdade e reconhecimento*. Brasília: CFEMEA: ACIDI/CIDA, 2008.

JORNAL FOLHA DE SÃO PAULO. *Câmara aprova proposta que amplia direitos trabalhistas de domésticas*. 2012. Disponível em: < <http://www1.folha.uol.com.br/mercado/1196003-camara-aprova-proposta-que-amplia-direitos-trabalhistas-de-domesticas.shtml> >

JORNAL O ESTADO. “PEC das Domésticas” começa a tramitar no Senado. 2013. Disponível em: < <http://imirante.globo.com/oestadoma/noticias/2013/01/03/pagina236995.asp> >

MACIEL, José Alberto Couto 1978 apud FERRAZ, Fernando Basto. *Empregados Domésticos*. São Paulo: LTr, 2003, p.32.

MACHADO, Clarice Gabriel. *História do Brasil*. Ed. Lisa - Biblioteca Integrada. Organização e Coordenação Dervile Ariza, Heródoto Barbeiro. V.4. Campinas: 1984,

MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 26º ed. São Paulo: Atlas, 2010.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Manual do Trabalho Doméstico*. 11.ed. São Paulo: Atlas, 2012

MELO, Hildete. *O serviço doméstico remunerado no Brasil: de criadas a trabalhadoras*. Rio de Janeiro: IPEA, 1998. Disponível em: <
http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/TDs/td_0565.pdf>

MIRANDA, 1965 apud FERRAZ, Fernando Basto. *Empregados Domésticos*. São Paulo: LTr, 2003.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao Direito do Trabalho*. 26ª ed. São Paulo: LTr, 2000.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Direito Contemporâneo do Trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2011

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *Constituição da Organização Internacional do Trabalho (Declaração da Filadélfia)*. Disponível em: <
http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/decent_work/doc/constituicao_oit_538.pdf>

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *Convenção e Recomendação sobre Trabalho Decente para as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos*. Brasil. Disponível em: <
http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/housework/doc/trabalho_domestico_nota_5_565.pdf>

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *8ª Nota da OIT: O Trabalho Remunerado na América Latina e Caribe. Passos para a Ratificação da Convenção 189 sobre as Trabalhadoras e Trabalhadores Domésticos*. Equipe de Trabalho Decente para os países do Cone Sul. Disponível em: <
http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/gender/pub/notas_oit_%208_797.pdf>

PACHECO, Sonia. *Esta é a nossa história*. Ed. Edros Rosa e Silva Ltda, ed. v. 1, Contato (Brasil Colônia) 1986

PAULO, Vicente e ALEXANDRINO, Marcelo. *Manual de Direito do Trabalho*. 16º ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2012

PORTAL DE NOTÍCIAS DO SENADO FEDERAL. *Lindbergh defende PEC dos empregados domésticos*. 2011. Disponível em: <
<http://www12.senado.gov.br/noticias/materias/2011/06/30/lindbergh-defende-pec-dos-empregados-domesticos> >

PORTAL DE NOTÍCIAS DO SENADO FEDERAL. *PEC das Domésticas começa a tramitar no Senado*. 2013. Disponível em: <
<http://www12.senado.gov.br/noticias/materias/2013/01/02/pec-das-domesticas-comeca-a-tramitar-no-senado> >

PORTAL DE NOTÍCIAS DO SENADO FEDERAL. *Senado vai debater ampliação dos direitos dos empregados domésticos*. 2012. Disponível em: <
<http://www12.senado.gov.br/noticias/materias/2012/12/05/senado-vai-debater-ampliacao-dos-direitos-dos-empregados-domesticos> >

PORTAL DE NOTÍCIAS DO SENADO FEDERAL. *Vanessa Grazziotin quer ganhar direitos dos trabalhadores domésticos*. 2011. Disponível em: <
<http://www12.senado.gov.br/noticias/materias/2011/06/22/vanessa-grazziotin-quer-garantir-direitos-dos-trabalhadores-domesticos> >

PORTAL DE NOTÍCIAS DO SENADO FEDERAL. *Walter Pinheiro registra realização de congresso de trabalhadores domésticos em Recife*. 2011. Disponível em: <
<http://www12.senado.gov.br/noticias/materias/2011/09/15/walter-pinheiro-registra-realizacao-de-congresso-de-trabalhadores-domesticos-em-recife> >

PREUSS, Miriam Raja Gabaglia. *Patroas e Empregadas: Relações de Proximidade e Oposição*, In: D'Ávila Neto, Maria Inácia; Garcia, Cláudia Amorim (org): *Mulher: cultura e subjetividade* (Coletâneas da Anpepp no. 7, pag. 53-65). Rio de Janeiro: Associação Nacional de Pesquisa e Pós-graduação em Psicologia, 2007.

PREUSS, Miriam Raja Gabaglia. *Patroas e Empregadas: Relações de Proximidade e Oposição*, In: D'Ávila Neto, Maria Inácia; Garcia, Cláudia Amorim (org): *Mulher: cultura e subjetividade* (Coletâneas da Anpepp no. 7, pag. 53-65). Rio de Janeiro: Associação Nacional de Pesquisa e Pós-graduação em Psicologia, 2007.

SANTOS, Judith Karine Cavalcante. *Quebrando as correntes invisíveis: Uma análise crítica do trabalho doméstico no Brasil*. Dissertação de Mestrado em Direito. Brasília: Universidade de Brasília, 2010.

VICENTINO, Cláudio; DORIGO Gianpaolo. *História pra o ensino médio: história geral e do Brasil: volume único*. São Paulo: Spicione, 2001.

VIER, Suzana. *Em todo o mundo, trabalho doméstico é pouco regulamentado*. Rede Brasil Atual, 2012. Disponível em: <
<http://www.redebrasilatual.com.br/temas/cidadania/2012/04/trabalho-domestico-sofre-de-baixa-regulamentacao-em-todo-o-mundo-aponta-oit> >

ANEXO

A OIT disponibilizou na 5ª nota sobre a discussão do trabalho doméstico nas 99ª (em 2010) e 100ª (em 2011) Conferência Internacionais do Trabalho um resumo do resultado firmado na Convenção nº 189 e na Recomendação nº 201:

Convenção:

Artigos	Conteúdo
1 e 2	Definições e cobertura: Trabalho doméstico: aquele realizado em ou para domicílio (s); trabalhador: (sexo feminino ou masculino) quem realiza o trabalho doméstico no âmbito de uma relação de trabalho, estando excluídos aqueles/as que o fazem de maneira ocasional e sem que seja um meio de subsistência. A convenção se aplica a todos/as trabalhadores/as domésticos/as. Há possibilidade de exclusão de categorias, desde que justificadas (outra proteção equivalente ou questões substantivas).
3 e 4	Direitos humanos e direitos fundamentais do trabalho: Implementação de medidas efetivas para garantir estes direitos. □ Trabalho Infantil Doméstico: Estabelecimento de idade mínima, em consonância com convenções associadas ao tema (no 138 e 182), e adoção de medidas com relação a trabalhadores/as com menos de 18 anos.
5	Proteção contra abusos, assédio e violência: adoção de medidas nestes temas.
6	Condições de emprego equitativas e trabalho decente: adoção de medidas efetivas nestes temas.
7	Informação sobre termos e condições, quando possível em contratos de trabalho.
8	Proteção às/aos trabalhadoras/es domésticas/os migrantes: oferta de emprego por escrito/contrato de trabalho com condições estabelecidas no artigo 7, ainda no país de origem.
9	Liberdade para decidir moradia, se acompanha ou não membros do domicílio em suas férias e quanto a manter em posse seus documentos.
10	Jornada de trabalho: medidas para assegurar jornada, compensação de horas extras e períodos de descanso diários, semanais (24 horas consecutivas) e férias. Tempo em que trabalhadores/as estão à disposição conta como horas de trabalho.
11	Estabelecimento de remuneração mínima.
12	Remunerações e proteção social: pagamentos em dinheiro, em intervalos regulares e pelo menos uma vez ao mês. Possibilidade de pagamento in natura, desde que estabelecidas condições para que não seja desfavorável.
13 e 14	Medidas de saúde e segurança no trabalho; proteção social e proteção à maternidade.
15	Agências de emprego privadas: condições de funcionamento; proteção contra abusos de agências de emprego mediante obrigações jurídicas.
16	Acesso a instâncias de resolução de conflitos.

- | | |
|---------|--|
| 17 | Inspeção do Trabalho: adoção de medidas e possibilidade de acesso ao domicílio, com respeito à privacidade. |
| 18 | As disposições da Convenção deverão ser colocadas em prática por meio da legislação nacional, de acordos coletivos e de outras medidas adicionais com relação aos/as trabalhadores/as domésticos/as. |
| 19 a 27 | Procedimentos para adoção, ratificação e implementação da convenção. |

Recomendação

- | Artigos | Conteúdo |
|---------|---|
| 2 | Liberdade de associação e direito à negociação coletiva: revisão da legislação nacional no sentido de tornar efetivos estes direitos. Direito dos/as trabalhadores/as domésticos/as e dos empregadores/as terem suas próprias organizações. |
| 3 | Exames médicos: princípio da confidencialidade; impedimento de exames de HIV e gravidez e não-discriminação em função de exames. |
| 4 | Medidas com relação aos exames médicos: informação sobre saúde pública. |
| 5 | Identificação e proibição de trabalho doméstico insalubre para crianças, proteção para trabalhadores/as domésticos/as jovens: para estes últimos, limitação da jornada; proibição de trabalho noturno; restrição quanto a tarefas penosas e vigilância das condições de trabalho. |
| 6 | Informações sobre termos e condições de emprego; estabelecimento de informações em contratos. |
| 7 | Proteção contra abuso, assédio e violência: estabelecimento de mecanismos de queixa; programas de reinserção e readaptação de trabalhadoras/as vítimas. |
| 8-13 | Jornada de trabalho: registro exato das horas trabalhadas, das horas extras e dos períodos de disponibilidade imediata para o trabalho de fácil acesso para os/das trabalhadores/as; regulamentação do tempo em que o trabalhador/a está disponível para o trabalho; estabelecimento de medidas específicas para trabalho noturno; estabelecimento de pausas durante jornada diária; estabelecimento de descanso semanal de 24 horas, em comum acordo; compensação por trabalho em dia de descanso; acompanhamento dos membros do domicílio nos períodos de férias não deve ser considerado como férias do/a trabalhador/a. |
| 14-15 | Proteção quanto à remunerações e pagamento in natura: limitação de pagamento in natura; critérios objetivos para cálculo do valor; considerar somente questão de alimentação e alojamento; proibição de incluir artigos relacionados ao desempenho do trabalho; informações precisas quanto aos valores do pagamento. |
| 17 | Condições adequadas de acomodação e alimentação. |
| 18 | Prazo para busca de outro emprego e tempo livre durante o trabalho em casos de término do emprego por iniciativa do empregador/a para trabalhadores/as que moram nas residências. |

- 19 Saúde e segurança: Medidas e dados sobre saúde e segurança no trabalho; estabelecimento de sistema de inspeção.
- 20 Adoção de medidas para contribuição à previdência social.
- 21 e 22 Trabalhadores/as migrantes: sistema de visitas; rede de alojamento de urgência; linha telefônica de assistência; informações quanto às obrigações dos empregadores, legislação e direitos no caso dos trabalhado- res/as nos países de origem e destino; repatriação.
- 23 Agências de emprego privadas: promoção de boas práticas das agências privadas de emprego com relação ao trabalho doméstico.
- 24 Inspeção do trabalho: estabelecimento de condições para a inspeção do trabalho.
- 25 Políticas e programas: para o desenvolvimento continuado de competências e qualificação, incluindo alfabetização; para favorecer o equilíbrio entre trabalho e família; formulação de dados estatísticos sobre trabalhadores/as domésticos/as.
- 26 Cooperação internacional para proteção dos trabalhadores/as domésticos/as.¹⁸³

¹⁸³ Disponível em:

<http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/housework/doc/trabalho_domestico_nota_5_565.pdf>.

Acesso em: 30.01.2013